

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE



Union-Discipline-Travail

MINISTERE DE LA FEMME DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANT

**POLITIQUE NATIONALE SUR
L'EGALITE, L'EQUITE ET LE
GENRE EN COTE D'IVOIRE**

2024-2030



PREFACE

Dans le monde, des inégalités entre femmes et hommes persistent dans bien de domaines clés de la vie publique et privé. On peut citer entre autres, la représentation politique et l'accès au pouvoir décisionnel, la vie économique et sociale, l'accès à l'éducation, à la formation, à l'emploi et aux facteurs de production, le contrôle des ressources, le droit à la scolarisation, la répartition équitable des charges en matière d'économie domestique, la valorisation des comptes satellites de production des ménages, etc. Il est à noter que le développement durable des pays et la réalisation des droits humains sont inextricablement liés. De plus, le respect de l'égalité entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles est un droit humain fondamental, et un passage obligé pour la réalisation des autres droits, en particulier ceux relatifs à la santé, à l'éducation, à la protection, etc. C'est dans cet esprit que l'intégration du genre dans tous les secteurs de la vie (gender mainstreaming) a été identifiée, à partir de 1994, comme un processus pertinent pour réaliser un développement inclusif de nos pays.

Dans un système démocratique comme celui de la Côte d'Ivoire, l'action publique doit être orientée vers la réduction des inégalités à tous les niveaux. La prise en compte des intérêts de toute personne vulnérable ou pas constitue un enjeu important dans la recherche de la cohésion sociale indispensable au développement de tout Pays, notamment la Côte d'Ivoire. Dans cette perspective, la question des inégalités entre les différentes couches sociales doit être au centre des préoccupations du gouvernement, du parlement, des institutions et des collectivités locales, notamment de toute administration, car, les politiques que ces entités contribuent à mettre en place et dont elles contrôlent les budgets votés et exécutés, ne doivent pas exclure environ la moitié de la population représentée par les femmes.

Cependant, la formulation des budgets de l'État, à l'aide des outils économiques classiques, sont pour la plupart neutres en termes de genre. En effet, il n'y est pas fait référence aux différents droits, responsabilités et capacités des femmes et des hommes dans la société. Mais depuis la quatrième conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Beijing en 1995, l'intégration de la dimension du genre (gender mainstreaming) dans les politiques et les budgets est devenue une stratégie de développement, reconnue au niveau international en vue de promouvoir l'égalité de genre.

Dans ce cadre, le Budget de l'État constitue l'un des instruments majeurs à la disposition du Gouvernement pour la mise en œuvre de sa politique dans les différents domaines. Il constitue le point d'équilibre entre les besoins des populations pour assurer la croissance économique et la prospérité sociale, et les moyens généralement limités, susceptibles d'être mobilisés à cette fin ; d'où les efforts de réforme déployés pour conférer à la gestion publique l'efficacité et la transparence nécessaire.

Aujourd'hui, sous le leadership de Son Excellence Monsieur Alassane Ouattara, Président de la République de Côte d'Ivoire, le Gouvernement, accorde une place privilégiée aux secteurs sociaux prioritaires avec pour objectif l'amélioration des conditions de vie des populations.

Les engagements de la Côte d'Ivoire aux niveaux international et national en vue d'assurer l'égalité Homme-Femme se traduisent en actes concrets à travers l'harmonisation de la législation nationale avec les instruments internationaux et des réformes juridiques profondes qui sont de nature à promouvoir les droits des femmes et des personnes vivant avec un handicap ou pas, dans une perspective d'inclusion et de développement durable.

Toutefois, des efforts restent à faire pour atteindre les nobles objectifs cités plus haut et le présent document de Politique Nationale sur l'Egalité, l'Equité et le Genre (PNEEG) arrimé au Plan National de Développement (PND) vient à point nommé.

J'en appelle donc, à une meilleure appropriation dudit document par tous les acteurs du développement en Côte d'Ivoire et invite tous les ministères, et les institutions de l'Etat ainsi que le secteur privé, à prendre toutes les dispositions utiles pour rendre effectif et systématique l'approche genre aux niveaux structurel et programmatique.

Pour ma part, je voudrais rassurer l'opinion nationale, les partenaires nationaux et internationaux, bilatéraux et multilatéraux, de mon engagement ferme et indéfectible à veiller à une meilleure et entière prise en compte des questions d'égalité, d'équité et de genre dans toutes les politiques, stratégies, projets et programmes portés par le gouvernement ou dans lesquels le gouvernement sera impliqué. Cet engagement est déjà perceptible au regard des nouveaux réaménagements intervenus au sein de mon cabinet avec la nomination d'une Conseillère spéciale pour les questions de genre.

Vive la Côte d'Ivoire émergente et inclusive !

Robert Beugré MAMBE

Premier Ministre, Chef du Gouvernement



AVANT PROPOS

Le présent document de Politique Nationale sur l'Égalité, l'Équité et le Genre de la Côte d'Ivoire (PNG) est l'aboutissement d'un long processus de consultations nationales et intersectorielles qui a été conduit depuis l'année 2019 jusqu'à décembre de l'année 2022.

Il a fait l'objet d'un processus de relecture et de prise en compte de nouveaux enjeux tels que « la gestion durable des ressources naturelles et les changements climatiques » et le « Schéma Type d'Institutionnalisation du Genre » (STIG) proposé par l'UEMOA en vue de permettre aux États de rendre effective la transversalité du Genre dans chaque secteur, via les politiques, les budgets et les pratiques managériales. Ce processus a été effectif avec l'appui technique et financier très apprécié de l'ONU Femmes Côte d'Ivoire et la participation appréciée des expert-e-s du MFFE, des autres Ministères sectoriels, du Centre de Recherches Economiques et Sociales (CIRES), de l'Observatoire National de l'Équité et du Genre (ONEG/Primature), du Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH), de l'Institut Nationale de Statistiques (INS), des Organisations de la Société Civile à travers l'Association des Femmes Juristes de Côte d'Ivoire (AFJCI) et le Groupe des Organisations Féminines pour l'Égalité Homme et Femme (GOFEHF) et des Partenaires Techniques et Financiers dont le Système des Nations Unies en Côte d'Ivoire.

Pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixés, le document de politique genre nécessite l'adoption de deux approches complémentaires, à savoir (i) **une approche transversale** (Gender mainstreaming) et (ii) **une approche spécifique**. L'approche transversale prend en compte de façon systémique et systématique les rapports de genre dans tous les domaines d'action (juridique, social, économique, politique, culturel, etc.), à toutes les étapes d'un projet (conception, mise en œuvre, suivi et évaluation) et à tous les niveaux (politique, stratégique et opérationnel). Cette approche vise la prévention des discriminations et la veille sur l'ancrage du réflexe égalitaire dans les institutions, les politiques et programmes de développement à travers la programmation transformatrice de genre. Quant à l'approche spécifique, elle cherche à réduire les écarts en répondant de manière ciblée aux besoins propres des femmes afin d'améliorer leur situation et/ou leur condition socio-économique et politique, et de corriger les diverses formes d'inégalités et de discrimination visibles ou subtiles dont elles sont l'objet par rapport aux hommes ou à d'autres femmes.

Le présent document comprend **quatre principaux chapitres**. Le **premier** décrit le contexte national en lien avec l'évolution de la problématique du genre à tous les niveaux de développement. Il aborde également le profil national Genre et les défis nationaux à relever en matière de développement durable en lien avec le Plan National de Développement (PND 2021-2025). Quant au **deuxième** chapitre, il analyse les enjeux en lien avec le contexte politique, culturel, environnemental, social et économique. Il analyse également l'ancrage juridique et institutionnel de l'architecture genre, de même que les atouts en faveur de l'équité et de l'égalité de genre en Côte d'Ivoire. Le **troisième** chapitre présente le cadre d'intervention de la politique nationale genre (vision, fondements, principes directeurs, etc.) et les divers mécanismes de financement des actions et le **quatrième** chapitre propose le cadre de mise en œuvre, de suivi et évaluation de la Politique, dans un souci d'efficacité et de synergie entre les différents acteurs.

Je saisis l'occasion pour adresser nos sincères remerciements à tous les partenaires qui ont rendu possible la dotation de la Côte d'Ivoire de ce nouveau document de Politique Nationale Genre, j'ai nommé entre autres : la Banque Africaine de Développement (BAD), l'ambassade du Canada, l'ensemble du système des Nations Unies en Côte d'Ivoire et plus particulièrement l'ONU Femmes, l'entité dédiée à l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.



Nos remerciements vont également à l'endroit des organisations de la société civile à travers l'Association des Femmes Juristes de Côte d'Ivoire (AFJCI), le Groupe des Organisations Féminines pour l'Egalité Homme et Femme (GOFEHF), l'Association des Femmes Enseignantes Chercheuses de CI (AFEMCI) et toutes ces organisations de la société civile engagées dans la lutte contre les égalités sociales en Côte d'Ivoire.

À tous et toutes les expert-e-s issu.e.s de mon département ministériel, d'autres Ministères techniques et institutions nationales, j'adresse mes vives félicitations pour avoir donné de leur temps et de leur savoir, pour parfaire la qualité de ce document qui se veut une boussole pour tout acteur du développement en Côte d'Ivoire.

Madame Nassénéba TOURÉ

Ministre de la Femme, de la
Famille et de l'Enfant



TABLE DES MATIERES

PREFACE	2
AVANT PROPOS	4
TABLE DES MATIERES.....	6
SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	8
LEXIQUE DES TERMES UTILISÉS	10
INTRODUCTION.....	15
CHAPITRE I : CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA POLITIQUE	17
1.1 CONTEXTE DE LA PNEEG.....	18
1.1.1. Situation Géographique.....	18
1.1.2. Situation Administrative	18
1.1.3. Situation démographique	18
1.1.4. Situation socioculturelle.....	19
1.1.5. Situation économique.....	19
1.1.6. Situation politique	20
1.1.7. Situation sociale et enjeux de développement	21
1.2 JUSTIFICATION DE LA PNEEG.....	22
CHAPITRE II : ANALYSE DE LA SITUATION DU GENRE EN CÔTE D'IVOIRE.....	24
2.1. LE GENRE DANS LE CONTEXTE CULTUREL ET SOCIAL	25
2.2. GENRE, ECONOMIE ET PAUVRETE	30
2.3. GENRE ENVIRONNEMENT ET DEVELOPPEMENT DURABLE.....	31
2.4. GENRE ET SECURITE ALIMENTAIRE	33
2.5. GENRE PAIX ET SECURITE	33
2.6. GENRE, DROITS ET PARTICIPATION A LA PRISE DE DECISION	34
2.7. ANCRAGE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL DU GENRE	36
2.8. MECANISMES NATIONAUX DE PROMOTION DU GENRE	38
2.9. DÉFIS A RELEVER EN MATIÈRE DE GENRE.....	43
CHAPITRE III : CADRE STRATÉGIQUE D'INTERVENTION DE LA PNEEG	45
3.1. VISION DE LA CÔTE D'IVOIRE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ET DE PROMOTION DU GENRE	46
3.2. VALEURS FONDAMENTALES ET PRINCIPES DIRECTEURS.....	46
3.3. OBJECTIFS DE LA PNEEG	47
3.4. AXES STRATÉGIQUES D'INTERVENTION DE LA PNEEG	48
3.5. SOURCES DE FINANCEMENT DE LA POLITIQUE NATIONALE GENRE.....	50
CHAPITRE IV : CADRE DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI & EVALUATION DE LA POLITIQUE NATIONALE SUR L'ÉGALITÉ, L'ÉQUITÉ ET LE GENRE (PNEEG)	52
4.1. CADRE DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE NATIONALE SUR L'ÉGALITÉ, L'ÉQUITÉ ET LE GENRE.....	53



4.2.	CADRE DE SUIVI ET EVALUATION DE LA PNEEG.....	62
4.3.	CONDITIONS DE SUCCES DE LA PNEEG.....	64
4.4.	MODALITES DE REVISION DE LA PNEEG.....	65
	CONCLUSION.....	66
	ANNEXE : CADRE STRATEGIQUE DE MISE EN ŒUVRE DE LA PNEEG (2023 – 2030).....	67



SIGLES ET ABRÉVIATIONS

DPE	: Département des Politiques Économiques et de la Fiscalité Intérieure
BCEAO	: Banque Centrale des États de l'Afrique de l'Ouest
BSG	: Budgétisation Sensible au Genre
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CADHP	: Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples
CAPEC	Cellule d'Analyse de Politiques Economiques du CIREC
CCCG	: Cadre de Concertation Conjoint autour du Genre
CCM	: Communication en Conseil des Ministres
CEA	: Commission Économique des Nations Unies pour l'Afrique
CEDEAO	: Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEDEF	: Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'Égard des Femmes
CIREC	Centre Ivoirien de Recherche Economique et Sociale
CONAP	: Conseil National pour la Promotion du Genre
CO-ONEG	: Conseil d'Orientation de l'ONEG
CSIG	: Comité Sectoriel d'Institutionnalisation du Genre
DAREN	: Département de l'Agriculture, des Ressources en Eau et de l'Environnement
DATC	: Département de l'Aménagement du Territoire Communautaire et des Transports
DDH	: Département du Développement Humain
DEMEN	: Département du Développement de l'Entreprise, des Mines, de l'Energie, et de l'Economie Numérique
DSAF	: Département des Services Administratifs et Financiers
EHF	: Égalité Hommes-Femmes
ENE	Enquête Nationale sur l'Emploi
ENSEA	École Nationale de Statistique et d'Economie Appliquée
EPN	: Établissement Public National
EPT	: Education Pour Tous
FFOM	: Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces
FMI	: Fonds Monétaire Internationale
IDH	: Indicateur de Développement Humain
IFE	: Institut de la Femme et de l'Enfant
IIG	: Indice d'Inégalité de Genre
INS	: Institut National de la Statistique
MENETP	: Ministère de l'Education Nationale et de l'Enseignement Technique et Professionnel
MFFE	: Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant



NEPAD	: Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique
ODD	: Objectifs de Développement Durable
ONEG	: Observatoire National de l'Égalité et du Genre
ONG	: Organisations Non Gouvernementales
ONU-Femmes	: Entité des Nations Unies pour l'Égalité des sexes et l'autonomisation des Femmes
PEPT	: Programme Electricité Pour Tous
PGNFD	: Projet de Gestion Novatrice du Fonds National Femme et Développement
PIB	: Produit Intérieur Brut
PNEEG	: Politique Nationale sur l'Égalité, l'Équité et le Genre
PNLVBG	: Programme National de Lutte contre les Violences Basée sur le Genre
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
PSGouv	Programme Social du Gouvernement
PTF	: Partenaire Technique et Financier
RGPH	: Recensement Général de la Population et de l'Habitat
RSE	: Responsabilité Sociétale des Entreprises
SGG	: Secrétariat Général du Gouvernement
SIDA	: Syndrome d'Immunodéficience Acquise
STIG	: Schéma Type d'Institutionnalisation du Genre
SWOT	: Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats
TDR	: Termes de Référence
TIC	: Technologies de l'Information et de la Communication
UA	: Union Africaine
UEMOA	: Union Économique et Monétaire Ouest Africaine
VBG	: Violences Basées sur le Genre

LEXIQUE DES TERMES UTILISÉS

Genre :	Le terme <i>genre</i> permet de cerner (comprendre, analyser) les rôles et responsabilités assignés dans la société aux individus selon leur appartenance sexuelle. Il inclut les valeurs, les attitudes, les mots et comportements qu'une société juge appropriés à un sexe ou à l'autre (activités et comportements jugés acceptables ou non selon le sexe de la personne concernée). En un mot, on parle des rôles sociaux que la société fait jouer à l'homme ou à la femme.
Approche Genre :	C'est une démarche qui vise l'égalité de chances et d'opportunités entre les femmes/hommes et les filles/garçons. Elle a pour objectif de rendre visible les rôles et les besoins différenciés des femmes/filles et des hommes /garçons. Cette approche permet également de mettre en relief la contribution et les intérêts stratégiques des femmes/filles et des hommes/garçons dans le développement.
Autonomisation des femmes (Empowerment) :	La notion de « Empowerment » renvoie au domaine de pouvoir et invite à considérer les modalités d'une prise de participation des femmes reposant sur une plus grande confiance en elles-mêmes, une meilleure perception de leur condition, statut et de leurs capacités. Cela signifie que pour parvenir à l'autonomisation, les femmes doivent non seulement avoir les mêmes capacités que les hommes en matière d'éducation et de santé et le même accès que les hommes aux ressources et aux possibilités (terre et emploi), mais aussi la liberté d'utiliser ces droits, capacités, ressources et possibilités pour faire des choix et prendre des décisions stratégiques librement (comme cela est rendu possible dans les positions de leadership et de participation aux organismes politiques).
L'accès aux ressources :	L'accès aux ressources implique que les femmes soient en mesure d'utiliser des ressources spécifiques (matérielles, financières, humaines, sociales, politiques, etc.) et d'en tirer profit.
Le contrôle des ressources :	Le contrôle des ressources implique que les femmes puissent avoir accès à une ressource et prendre des décisions à propos de son utilisation. Par exemple, le contrôle de la terre signifie que les femmes ont accès à la terre (à son utilisation), qu'elles peuvent posséder des terres (qu'elles peuvent en être légalement les propriétaires) et qu'elles peuvent décider de les vendre ou de les louer.

	En un mot, les femmes peuvent jouir des ressources selon leur besoin si elles les contrôlent.
Bénéfices :	Ce sont les gains ou avantages générés par un projet ou une action de développement. Ils peuvent être économiques, sociaux, politiques ou psychologiques résultant de l'utilisation des ressources, y compris la satisfaction des besoins pratiques (alimentation, eau, logement) et des intérêts stratégiques (formation, perfectionnement, pouvoir politique, statut social, etc.)
Développement durable :	Un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. Le genre est un principe inhérent au développement durable, sans lequel il ne pourrait s'accomplir totalement. En effet, il associe obligatoirement la bonne gestion économique, le progrès social et la préservation de l'environnement.
Développement participatif :	Le développement participatif implique un partenariat construit autour du dialogue social entre les divers acteurs dans le cadre d'un programme de travail conjointement établi par les parties prenantes. Les opinions diverses des membres de la communauté ainsi que les connaissances des populations autochtones sont délibérément recherchées, respectées et pris en compte. Le développement participatif implique aussi une négociation plutôt que l'imposition d'un programme de travail mis au point à partir de l'extérieur pour le projet en question.
Facteurs d'influence :	Éléments susceptibles d'avoir un impact sur une situation donnée. Les facteurs d'influence peuvent être d'ordre socioculturel, économique, politique, environnemental, démographique, juridique, religieux, culturel, etc. Ils peuvent avoir un impact positif ou négatif sur les résultats d'une action de développement.
Égalité de genre :	Le fait de fournir aux femmes et aux hommes les mêmes droits, opportunités et ressources dans tous les domaines. Même statut, mêmes conditions et mêmes chances pour les F&H. Égalité dans la vie familiale, politique et publique. Accès des femmes et des hommes aux mêmes droits, opportunités, conditions matérielles, économiques, etc. Exemple : l'égalité salariale, qui est un droit.
Inclusion selon le genre :	L'inclusion selon le genre fait référence à la création d'un environnement où toutes les personnes, indépendamment de leur genre, se sentent accueillies, valorisées et respectées. Cela implique de reconnaître et de remédier aux inégalités de genre, aux stéréotypes et à la discrimination qui peuvent exister dans la société, notamment dans les domaines de l'éducation, du travail et des relations sociales.

	Dans un environnement inclusif selon le genre, chaque individu a la possibilité de s'exprimer librement, de participer pleinement et de contribuer à la vie sociale, économique et politique de manière égale. Cela peut inclure des politiques et des pratiques telles que l'égalité des salaires, la prévention et la prise en charge des violences basées sur le genre, et la promotion de la diversité et de l'inclusion dans les programmes et les politiques. L'inclusion selon le genre est importante pour assurer une société plus équitable et juste pour tous.
Intégration de la dimension de genre :	Intégration systématique des conditions, des priorités et des besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou de mobiliser toutes les politiques et les mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation. <i>[communication de la Commission COM(96) 67 final du 21 février 1996]</i>
Intérêts stratégiques de genre / Besoins pratiques de genre :	Besoins pratiques des femmes : Sont identifiés par les femmes elles-mêmes afin de faire face à une nécessité qu'elles perçoivent comme immédiate dans le contexte des rôles qui leur sont attribués par la société. Ces besoins concernent le plus souvent des déficiences dans leurs conditions de vie, telles que l'approvisionnement en eau, énergie, en bois de chauffage, les soins de santé, l'accès à l'emploi et aux activités génératrices de revenus ; toute chose qui ne remet pas en question la répartition des tâches entre les hommes et les femmes ni la position subordonnée que celles-ci occupent au sein de la société. Intérêts stratégiques des femmes : Sont identifiés par les femmes à partir de la position subordonnée qu'elles occupent au sein de la société. Ils tendent à remettre en question la division sexuelle du travail et la répartition du pouvoir et du contrôle entre les hommes et les femmes ainsi que les normes et les rôles définis traditionnellement pour chaque sexe. Ils varient en fonction du contexte ; il peut s'agir de questions relatives aux droits juridiques, la violence familiale, l'égalité des salaires et le contrôle des femmes sur leur propre corps, etc. Ils sont liés à la vision, au domaine de la pensée que l'on développe pour se projeter dans l'avenir en vue d'améliorer soit sa condition, soit sa position.

Pouvoir :	La notion de pouvoir peut avoir plusieurs sens selon la façon dont il est exercé : a) Exercer le pouvoir sur : c'est-à-dire contrôler des personnes, exercer une autorité sur une ou plusieurs personnes ; c'est exercer son pouvoir sur un groupe ; il se fonde exclusivement sur un rapport dominant / dominé, ou subordonné ; b) Exercer le pouvoir de : c'est-à-dire avoir la capacité de réaliser des choses, la possibilité de combler des besoins, de participer à la promotion de nos propres projets sociaux et politiques. Il faut noter aussi que c'est une capacité à amener les autres à se réaliser ou à satisfaire leurs besoins personnels. c) Exercer le pouvoir avec : c'est-à-dire s'associer avec d'autres personnes pour réaliser une action qui profite à tous et à toutes. d) Exercer le pouvoir dans : Faire montre de leadership et de persévérance dans un groupe pour atteindre ses objectifs ou aider le groupe à atteindre ses objectifs.
Ressources :	Moyens qui permettent de réaliser des actions ou de produire des bénéfices. Les ressources peuvent être d'ordre économique (moyens financiers, moyen de production, les revenus, le travail, le crédit, etc.), d'ordre matériel (la terre, l'équipement, les outils, etc.), d'ordre politique (l'organisation sociale, les dispositifs mis en place, les qualités de leader, l'information, la communication, et l'organisation...) et du temps...
Rôles de Genre :	L'ensemble des responsabilités, tâches, activités assignées aux femmes et aux hommes. Les rôles sont inculqués dès l'enfance à travers le processus de socialisation.
Sexe :	Ensemble de caractéristiques biologiques et physiologiques qui distinguent les femmes des hommes. Exemple, seuls les hommes sont aptes à féconder et seules les femmes peuvent enfanter et allaiter.
Sensible au Genre :	La sensibilité aux questions de Genre est la capacité de reconnaître les problèmes types de genre, et plus précisément, de reconnaître les perceptions et les intérêts spécifiques des femmes et des hommes qui émanent de leur position sociale et des rôles sociaux qui leur sont traditionnellement dévolus. La capacité à identifier et/ou percevoir les discriminations, les inégalités mêmes subtiles dans un projet ou une situation donnée.
Transformateur de Genre :	"Transformateur de genre" désigne les efforts visant à changer les normes de genre et les normes sociales afin de remédier aux inégalités de pouvoir et de privilèges entre les personnes de genre

	différent, afin de libérer toutes les personnes des normes nuisibles et destructrices.
L'équité de genre	L'équité de genre est le processus d'attribuer équitablement les ressources, les programmes et le processus décisionnel à tout le monde sans discrimination fondée sur le genre... et de corriger les déséquilibres dans les avantages offerts aux femmes et aux hommes.

INTRODUCTION

L'institutionnalisation du genre permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée¹(ECOSOC, juillet 1997).

Pour ce faire, toute stratégie genre a pour principale finalité la réduction des disparités entre les deux sexes, tant en matière de droits humains, d'accès aux ressources et d'opportunités économiques, qu'en terme d'influence politique. Elle s'attache donc à une politique qui porte en elle, des réponses adaptées aux diverses formes de discrimination entre les hommes et les femmes et les injustices qui entravent la réalisation des objectifs de développement et de croissance inclusive. Cette politique sera déclinée en une vision et en des objectifs servant de feuille de route nationale.

En Côte d'Ivoire, l'élaboration d'une politique nationale genre vise à offrir un cadre général pour les stratégies et plans sectoriels en vue d'atteindre les objectifs d'équité et d'égalité en matière de droits civils, économiques, politiques et sociaux.

Cette politique représente aussi un moyen pour le pays, de concrétiser ses engagements internationaux et régionaux entre autres, la Convention sur l'Elimination de la Discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1995), le Programme d'action de Beijing 1995, le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (2011), la Charte africaine de la jeunesse (2006), Déclaration Solennelle pour l'Egalité de Genre en Afrique (DSEGA)², l'Agenda 2063, les Objectifs de Développement Durable (ODD) à l'horizon 2030³, la Stratégie de l'Union Africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes (GEWE 2018-2028) etc.

Par ailleurs, l'équité et l'égalité de genre, en tant qu'objectifs vers lesquels doivent être orientées les différentes composantes de la politique genre, reposent sur les fondements suivants : (i) l'établissement de l'égalité de droits, de responsabilités, de possibilités et d'opportunités ; (ii) la valorisation des contributions des femmes au même titre que celles des hommes, aussi bien dans la sphère publique que privée ; (iii) la prise en compte des besoins, des contraintes, des intérêts et des aspirations spécifiques et stratégiques des hommes et des femmes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, des stratégies et des programmes de développement ; (iv) le changement de comportement des communautés et des individus qui les composent.

Pour répondre ces fondements et assurer l'atteinte des objectifs visés, la mise en œuvre d'une politique nationale genre nécessite l'adoption de deux approches complémentaires, à savoir :

- ✓ **une approche transversale** (gender mainstreaming), qui prend en compte de façon systémique et systématique les rapports de genre dans tous les domaines d'action (juridique, social, économique, politique, culturel, etc.), à toutes les étapes (conception, mise en œuvre, suivi et

¹Définition du Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC), juillet 1997

² Déclaration des Chefs d'Etat et de gouvernement des Etats membres de l'Union africaine, réunis en la troisième session ordinaire de notre Conférence à Addis-Abeba, (Ethiopie), du 6 au 8 juillet 2004.

³ 17 objectifs de développement durable à l'horizon 2030 pour assurer la paix et la prospérité pour les peuples et la planète.

évaluation) et à tous les niveaux (macro, méso et micro). Cette approche vise la prévention des discriminations et l'ancrage du réflexe égalitaire dans les institutions, les politiques et programmes de développement à travers la programmation transformatrice de genre.

- ✓ **une approche spécifique**, qui cherche à réduire les écarts en répondant de manière ciblée aux besoins propres des femmes afin d'améliorer leur situation socio-économique et politique, et de corriger les diverses formes d'inégalités et de discrimination dont elles sont l'objet par rapport aux hommes.

Il comprend quatre principaux chapitres :

- **Le premier chapitre** décrit le contexte national en lien avec l'évolution de la problématique du genre à tous les niveaux de développement. Il aborde également le profil national Genre et les défis nationaux en matière de développement durable en lien avec le Plan National de Développement (PND 2021-2025).
- **Le deuxième chapitre** analyse les enjeux de genre en lien avec le contexte politique, culturel, environnemental, social et l'économique. Il analyse également l'ancrage juridique et institutionnel de l'architecture genre, de même que les atouts en faveur de l'équité et de l'égalité de genre en Côte d'Ivoire.
- **Le troisième chapitre** présente le cadre d'intervention de la politique nationale sur l'égalité, l'équité et le genre (vision, fondements, principes directeurs etc.) et les divers mécanismes de financement des actions.
- **Le quatrième chapitre** propose le cadre de mise en œuvre, de suivi et évaluation de la Politique, dans un souci d'efficacité et de synergie entre les différents acteurs.

CHAPITRE I : CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA POLITIQUE



1.1 CONTEXTE DE LA PNEEG

1.1.1. Situation Géographique

Située en Afrique de l'Ouest, la Côte d'Ivoire s'étend sur une superficie de 322 462 km². Elle est limitée à l'Est par le Ghana, au Nord par le Burkina Faso et le Mali, à l'Ouest par la Guinée et le Liberia, et au Sud par l'Océan Atlantique avec environ 600 Km de façade maritime. Le climat est de type tropical humide avec une pluviométrie annuelle variant entre 2300 mm au Sud et 900 mm au Nord et des températures élevées dont la moyenne est de 30°C. La végétation bien que très diversifiée, est dominée par la forêt dans la moitié Sud et la savane dans le Nord du pays. Ces atouts naturels se dégradent au fil du temps du fait des pressions humaines et du réchauffement climatique.

1.1.2. Situation Administrative

Le pays est subdivisé en 31 régions + 2 districts autonomes. En 2011, les régions ont été réorganisées en 14 districts autonomes par la loi n°2011-262 du 28 septembre 2011. A l'intérieur des 14 districts, on enregistre 109 départements, 509 sous-préfectures dont 201 communes avec plus de 8000 villages. (Ministère de l'intérieur, DGAT).

1.1.3. Situation démographique

La population ivoirienne s'accroît à un rythme rapide. Elle est passée de 15 366 672 habitants en 1998 à 29 389 150 d'habitants en 2021 dont 22 % d'étrangers soit un taux de croissance moyen de 2,9 % par an⁴. Elle se compose de 47,8 % de femmes (soit 14 044 160) et 52,2 % d'hommes (soit 15 344 990) et est extrêmement jeune avec 75,6 % (soit 22 220 000) de la population ayant moins de 35 ans (RGPH 2021).

Cette population est très inégalement répartie. En effet, la zone forestière qui couvre 47% du territoire national concentre 78% des habitants contre seulement 22 % en zone de savane (RGPH 2021).

La densité moyenne de la population est de 91 habitants au km² avec cependant de grandes disparités entre les régions.

L'espérance de vie est passée de 58,2 ans en 2019 (Selon les estimations de la Division des Nations Unies pour la population) à 59,2 ans chez les hommes, 63,9 ans chez les femmes et 61,2 ans pour l'ensemble de la population.

Le taux d'urbanisation a augmenté de 10 points de pourcentage entre 1998 (42,5%) et 2021 (52,5%). Notons que la ville d'Abidjan abrite à elle seule plus du tiers (36%) de la population totale urbaine.

Tableau 1 : Répartition de la population résidente selon le milieu de résidence

Milieu de résidence	Effectif	Proportion (%)
Urbain	15 428 957	52,5
Rural	13 960 193	47,5
Total	29 389 150	100,0

Source : Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2021

⁴ RGPH 2021

La configuration démographique de la Côte d'Ivoire est multiforme eu égard aux communautés qui la composent, notamment une soixantaine d'entités ethniques réparties en cinq groupes majeurs que sont les Akan au Sud-Est, les Krou au Sud-Ouest, les Mandé du Sud et les Mandé du Nord, les Krou dans le Nord-Ouest et les Gour au Nord-Est.

Au plan religieux, le pays enregistre une dynamique de pluralité avec 42,5 % de musulmans, 39,8 % de chrétiens, 12,6% sans religion, animisme 2,2 %, et 0,7% d'autres religions.

1.1.4. Situation socioculturelle

Quelles que soient les croyances socioculturelles et religieuses et les entités communautaires en place, il est important de souligner la prévalence et la persistance des tendances et des pratiques patriarcales et discriminatoires qui constituent des obstacles de taille aux approches prônant l'égalité et l'équité dans leur application.

Le gouvernement s'est engagé au plan national, régional et international par la ratification des conventions internationales et la prise de textes réglementaires et la prise des lois par l'Assemblée nationale. Cependant, ces différentes mesures ne font pas l'objet de mise en application et de suivi. Par exemple, le droit à la succession est régi par la Loi-64-379 du 7 Octobre 1964 a connu une évolution avec la loi n°2019-573 du 26 juin 2019 relative aux successions. Elle stipule que l'héritage est déferé aux enfants filles et garçons de la personne défunte, mais en cas de décès, les pressions venant de la famille battent en brèche ces lois et souvent les femmes et les enfants légitimes sont exclus du partage des biens de leurs défunts époux et père. La Loi 98-757 du 23 Décembre 1998 ⁵qui porte répression de certaines formes de violences à l'égard des femmes expose en cas de non-respect, à une peine d'emprisonnement et d'une amende.

Par ailleurs, l'on note la persistance des violences basées sur le genre telles que les pratiques traditionnelles néfastes notamment les mariages forcés et précoces, les Mutilations Génitales Féminines (MGF), le refus à la propriété foncière aux femmes, le lévirat et le sororat, la marginalisation des femmes dans la structure décisionnelle des entités politiques.

Les nominations de ces dernières années n'ont pas permis d'atteindre 30% de représentativité, encore moins la parité inscrite en bonne et due forme dans la Constitution Ivoirienne de 2016 (Article 37).

Le taux d'alphabétisation de la population âgée de 15 ans et plus est de 48,5%. Ce taux révèle une grande disparité entre les hommes (53,9%) et les femmes (42,5% %) selon le RGPH2021.

L'article 7 de la Nouvelle Constitution Ivoirienne consacre le droit à l'éducation pour tous. A cet effet, la Loi n°2015-635 du 17 septembre 2015 oblige les parents à scolariser tous les enfants âgés de 6 à 16 ans et l'Etat à construire des écoles sur toute l'étendue du pays. Mais la scolarisation de la jeune fille demeure une préoccupation dans certaines localités rurales et périurbaines du pays. En outre leur maintien dans le cursus scolaire demeure un véritable défi.

1.1.5. Situation économique

Premier producteur mondial de cacao et de noix de cajou, la Côte d'Ivoire enregistre l'un des taux de croissance économique les plus rapides et soutenus en Afrique subsaharienne depuis près de dix ans. Avec une croissance

⁵Journal Officiel du 14 Janvier 1999

du PIB réel de 8% en moyenne sur la période 2012-2019, la Côte d'Ivoire a réussi à contenir la pandémie de COVID-19 pour garder le rythme de croissance positive en 2020 (0,7%)⁶.

L'activité économique s'est poursuivie malgré les difficultés inhérentes au contexte international et sous-régional. Ainsi, le taux de croissance réel du PIB est ressorti à 7,1% en 2021, puis à 6,2% en 2022 et 6,5% en 2023, soit 6,6% en moyenne sur la période 2021-2023. Le taux d'inflation s'est situé à 1,4% en moyenne sur la période 2011-2019 et 4,1% en moyenne sur la période 2020-2023, en lien avec la hausse des prix des denrées alimentaires.

En effet, l'économie ivoirienne qui a été résiliente à la pandémie à COVID-19, vit toutefois, des retombées négatives de la guerre Russo-ukrainienne et du resserrement monétaire mondial. Les subventions directes et indirectes du Gouvernement visant à réduire les pressions sur les prix, l'augmentation des dépenses de sécurité, et la détérioration des termes de l'échange dans un contexte de demande intérieure soutenue ont entraîné une aggravation des déséquilibres macroéconomiques en 2022.

Dans ce contexte le Gouvernement a entrepris un vaste programme de réformes des finances publiques et de la dette, ainsi que des programmes sociaux également, sous l'influence de l'évolution démographique rapide et de défis extérieurs importants.

La Côte d'Ivoire reste, toutefois, sur une trajectoire économique positive qui devra être renforcée pour accélérer la transformation structurelle de son économie telle qu'envisagée dans la nouvelle stratégie 2030⁷.

Le secteur secondaire est dominé par le raffinage de pétrole brut, le BTP et la transformation agroalimentaire. Le secteur tertiaire (environ 46% du PIB) est fortement dominé par les activités bancaires, les transports, la distribution ainsi que les TIC, dont la téléphonie mobile). Le pays assure désormais son autosuffisance énergétique et exporte de l'électricité et des produits pétroliers dans la sous-région.

A travers les Programmes Nationaux de Développement (PND) successifs, le pays envisage de grandes réformes structurelles visant à stimuler une croissance soutenue, tirée par le secteur privé, et à transformer structurellement l'économie.

1.1.6. Situation politique

Le Gouvernement de Côte d'Ivoire s'est lancé résolument dans la poursuite du développement à travers une planification stratégique quinquennale. Ainsi, différents plans nationaux de développement (PND) ont été élaborés et mis en œuvre : le PND 2012–2015, le PND 2016–2020 et le PND 2021–2025.

Pour améliorer la gouvernance politique et institutionnelle, l'État s'est engagé à : (i) rendre compte de l'action gouvernementale ; (ii) assurer la participation de toutes les parties prenantes au processus de prise de décision ; (iii) renforcer la démocratie et l'État de droit ; (iv) assurer la transparence des procédures de la gestion des ressources publiques et leur traçabilité ; (v) prendre en compte l'équité et donner l'égalité des chances et ; (vi) Promouvoir l'éthique.

De même, la mise en œuvre des réformes au niveau de certaines institutions a contribué à renforcer la gouvernance politique et institutionnelle. Ces institutions telles que la Commission Électorale Indépendante (CEI), la Commission Nationale des Droits de l'Homme de Côte d'Ivoire devenue Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH) visent à garantir l'effectivité des droits civils et politiques.

⁶ Source : Banque Mondiale (Octobre 2022)

⁷ Stratégie inspirée de vision 2030 du Président de la République, SEM Alassane Ouattara

Par ailleurs, la création le 09 janvier 2018 de la Cour des Comptes prévue par la constitution du 1er août 2000 et la Constitution du 08 novembre 2016 lui confère le double statut de juridiction suprême de contrôle des finances publiques et d'Institution de la République. Dans le même élan, l'adoption le 28 novembre 2018 par l'Assemblée nationale de la loi d'habilitation de la CNDHCl qui devient CNDH. Cette loi a été promulguée le 24 décembre 2018. Ce nouveau cadre institutionnel est conforme aux principes de Paris.

Au niveau de la promotion du genre et de l'égalité des sexes, la mise en œuvre des réformes devrait permettre d'atteindre un quota minimum de 30% de femmes sur le nombre total de candidats présentés pour les scrutins relatifs à l'élection des députés, des sénateurs, des conseillers régionaux, municipaux et de districts.

L'analyse de la situation de la démocratie et de la gouvernance politique a permis de révéler l'existence de plusieurs problèmes. Ce sont notamment : (i) la faible réponse des mécanismes de promotion de la démocratie et de la paix durable face aux attentes des populations ; (ii) la faible participation des acteurs non étatiques au processus de renforcement de la démocratie ; (iv) l'efficacité insuffisante de l'action des institutions et organismes étatiques ainsi que ; (ii) l'efficacité insuffisante des mécanismes de promotion des droits de l'homme et des libertés fondamentales en Côte d'Ivoire. Le problème central qui en ressort est l'insuffisance de démocratie entravant le respect des droits fondamentaux et la paix. Les défis à relever sont : (i) le renforcement des réformes constitutionnelles et des mécanismes de promotion de la démocratie pour la tenue d'élections apaisées ; (ii) le renforcement des capacités opérationnelles des acteurs non étatiques et du secteur des médias pour une meilleure participation au processus démocratique ; (iii) le renforcement des capacités opérationnelles de l'administration publique pour assurer l'accès des populations à un service de qualité, notamment l'obtention des documents administratifs et ; (iv) l'amélioration de l'accès des populations aux médias publics.⁸

1.1.7. Situation sociale et enjeux de développement

On observe une embellie de la croissance en Côte d'Ivoire depuis 2012 avec des taux de croissance moyens du PIB réel supérieurs à 8% jusqu'en 2018. Ce regain de vitalité de l'économie ivoirienne n'est cependant pas encore ressenti par toute la société ivoirienne.

L'incidence de la pauvreté a baissé de 8,7 points passant de 44,4% en 2015 contre 37,5% en 2021 (INS, EHCVM, 2021). L'emploi a connu des progrès notables chez les femmes mais les écarts demeurent énormes. La proportion de femmes ayant un emploi salarié est passée de 21,7 % avant 2019 à 24,3 % tandis que 75,7 % des hommes ont un emploi salarié.

Des disparités de genre persistent au niveau salarial. En effet, le salaire mensuel moyen des emplois chez les femmes est de 78 541 FCFA alors que celui des hommes est estimé à 128 016 FCFA (INS, Enquête Nationale sur l'Emploi, 2019). La proportion de femmes ayant un revenu inférieur au SMIG est de 54,2% contre 37,1% chez les hommes.

Concernant les ménages, 80,8 % sont dirigés par des hommes et 19,2% par des femmes. (INS, Enquête Nationale sur l'Emploi, 2019).

Ainsi, alors que l'économie ivoirienne se porte bien, les fruits de cette croissance sont inégalement répartis. En effet, la performance économique de la Côte d'Ivoire n'a pas donné les résultats attendus sur le plan de l'inclusion sociale et de la réduction du taux de pauvreté, qui reste élevé (37,5% en 2021). Malgré des efforts

⁸ PND 2021-2025, Tome 1 « Diagnostic stratégique »

récents, la Côte d'Ivoire demeure l'un des pays où les inégalités entre homme/femme sont préoccupantes avec un IDH ajusté aux inégalités de 0,516 et un Indice d'Inégalité de Genre (IIG) de 0,657 en 2018⁹.

La Constitution du 08 novembre 2016, en ses articles 35, 36 et 37 fait du genre un point important de la promotion humaine et du développement.

A la lumière de ces constats, la Côte d'Ivoire s'est engagée dans un processus de redistribution équitable des fruits de sa performance économique. Le Programme Social du Gouvernement (PSGouv) en est l'illustration. En effet, la deuxième phase de ce programme (PSGouv 2) est étalée sur la période 2022-2024 et évaluée à 3 182,4 milliards de FCFA dont 574,2 milliards pour l'année 2022, 1 297 milliards de FCFA en 2023 et 1 281,7 milliards de FCFA en 2024. (*Mamadou TOURE : Communication du Conseil des Ministres du mercredi 22 décembre 2021*)

Le PSGouv 2 vise à consolider les acquis du PSGouv 1 et à accélérer le rythme de réduction de la pauvreté et des inégalités sociales à travers cinq axes stratégiques (i) la lutte contre la fragilité dans les zones frontalières du Nord, (ii) l'éducation/formation, (iii) l'amélioration des conditions de vie des ménages, (iv) l'insertion professionnelle, et (v) le renforcement de la solidarité.

Plus concrètement, le PSGouv 2 vise à apporter des solutions durables à la problématique de la fragilité dans les zones frontalières au Nord, de l'accès à l'emploi et de l'autonomisation des jeunes et des femmes, afin de marquer l'impact social de l'action gouvernementale.

1.2 JUSTIFICATION DE LA PNEEG

La mise en place d'une politique genre dans un pays est justifiée par plusieurs raisons importantes. Voici quelques-unes des raisons principales :

- (i). Promotion de l'égalité de genre : Une politique genre vise à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans tous les aspects de la vie, y compris l'accès à l'éducation, à l'emploi, aux soins de santé, à la représentation politique et aux opportunités économiques. Elle cherche à garantir que tous les individus, indépendamment de leur genre, aient les mêmes droits et les mêmes chances de réussite.
- (ii). Élimination des stéréotypes de genre : La politique genre vise à remettre en question et à modifier les stéréotypes et les rôles de genre traditionnels qui peuvent limiter le potentiel des individus. Elle encourage une compréhension plus large et plus positive des différentes expressions de genre et remet en question les attentes préconçues associées à ces identités.
- (iii). Amélioration de la représentation et de la participation politique : La politique genre vise à augmenter la représentation et la participation des femmes et d'autres groupes marginalisés dans les sphères politiques et décisionnelles. Elle encourage la participation égale des femmes aux élections, à la prise de décision et aux postes de leadership, ce qui permet une meilleure représentation des intérêts et des besoins de toutes les parties prenantes.
- (iv). Réduction de la violence basée sur le genre : La politique genre a pour objectif de lutter contre la violence basée sur le genre, y compris la violence domestique, le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et la traite des êtres humains. Elle promeut une culture de respect mutuel, de consentement et de tolérance zéro envers toutes les formes de violence et de discrimination fondées sur le genre.

⁹ PND (2021-2025)

(v). Stimuler le développement économique : La politique genre reconnaît le potentiel économique inexploité des femmes. Elle vise à éliminer les obstacles qui limitent la participation des femmes au marché du travail, à encourager leur accès aux ressources économiques et à promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Cela peut stimuler la croissance économique, réduire la pauvreté et favoriser un développement durable et équitable.

Ces justifications soulignent l'importance d'une politique genre pour promouvoir l'égalité, l'inclusion et le respect des droits de toutes les personnes, indépendamment de leur genre.

CHAPITRE II : ANALYSE DE LA SITUATION DU GENRE EN CÔTE D'IVOIRE



2.1. LE GENRE DANS LE CONTEXTE CULTUREL ET SOCIAL

L'organisation traditionnelle de la société ivoirienne est dominée par le système patriarcal, conférant à la femme une position de subordonnée par rapport à l'homme. Même si de plus en plus, les femmes se retrouvent à la tête des ménages (19,3% des ménages dirigés par les femmes contre 80,7% pour les hommes (RGPH, 2021) et l'adoption de la loi du mariage de 2019 (qui milite pour une gestion conjointe de la famille), l'homme incarne l'autorité au sein du ménage. A cet effet, il prend les décisions capitales et assure la gestion économique du ménage. La femme, quant à elle, a la charge sociale du fonctionnement de la vie familiale. Elle réalise les travaux ménagers et prend soin des enfants et autres membres de la famille. Elle contribue aux travaux productifs (agriculture, pêche, artisanat, commerce, etc.) qui sont généralement tolérés, mais sous rémunérés.

Cette situation est à la base des inégalités et des disparités qui empêchent la femme de jouir pleinement de ses droits et pèsent lourdement sur son statut au sein de la famille et de la société, restreignent ses chances d'éducation, et limitent ses capacités à prendre des décisions et à participer au développement de sa communauté avec les mêmes chances que l'homme.

Les facteurs socioculturels qui sous-tendent ces inégalités sont multiples et peuvent être résumés ainsi :

- i) Une éducation et une socialisation impactées par la division du travail par sexe, les rôles et les responsabilités de genre dans la famille et dans la communauté ;
- ii) L'organisation patriarcale de la société qui confère à l'homme une position dominante par rapport à la femme ;
- iii) Des stéréotypes et des préjugés qui corroborent les valeurs et normes sociales édictées par la communauté et perpétuent les inégalités entre les sexes.

Conscient de cette situation, le Gouvernement de Côte d'Ivoire a pris des mesures et développé, en collaboration avec les partenaires au développement, des stratégies pour lutter contre les Inégalités Homme-Femme (IHF). Des changements positifs sont enregistrés, notamment dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'emploi, etc.

Encadré 1 : Atouts au niveau social et culturel favorisant l'équité et l'égalité de genre

Le contexte social et culturel du Pays connaît d'importantes mutations qui affectent positivement le rôle de la femme et sa reconnaissance sociale. Les femmes et la société civile sont de plus en plus mobilisées et engagées activement pour une meilleure conscience sociale de la place des femmes. On assiste aussi, chez les hommes, à une plus grande acceptation des atouts des femmes et de la valeur de leur contribution dans les domaines clés du développement économique et social. De même, on constate un changement progressif des mentalités, la régression des stéréotypes et des images sexistes négatives sur les femmes. Toutefois, il est important de prendre en compte les effets de la modernité et de la mondialisation, porteurs de valeurs émergentes et de nouveaux rapports sociaux, qui peuvent créer des réactions de rejet ou de résistance susceptibles de retarder la réalisation de l'égalité de genre en Côte d'Ivoire.

Par ailleurs, des progrès substantiels sont observés en matière d'éducation (amélioration de la scolarisation des filles et de l'offre scolaire), en matière de santé (meilleure prise en charge de la maternité, de la transmission VIH/SIDA mère-enfant et des personnes infectées) et dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes. Ces changements sont en mesure de valoriser le statut des femmes et de renforcer leurs capacités à créer de nouvelles relations plus égalitaires.

2.1.1. Genre, Education et Formation Professionnelle

L'éducation est un levier important pour le développement du capital humain et un instrument pour la réduction de la pauvreté. A cet effet, le gouvernement ivoirien a fait adopter par le Parlement, la Loi n° 2015-635 du 17 septembre 2015 portant modification de la loi n° 95-696 du 7 septembre 1995 relative à l'enseignement, instituant **la scolarisation obligatoire pour tous les enfants âgés de 6 à 16 ans**. Cette loi adresse la problématique de l'éducation de base pour tous, femmes, hommes, filles et garçons ainsi que leur employabilité. Elle vise, à terme, un accroissement de l'offre et la demande éducative, de même que l'amélioration de la qualité et l'efficacité du système éducatif national.

Ainsi, grâce aux efforts consentis par l'Etat de Côte d'Ivoire pour améliorer l'offre scolaire, on assiste à une amélioration de la scolarisation de la fille et de la formation des femmes¹⁰ : en 2019, l'indice de parité genre est de 1 au primaire, de 0,87 au secondaire. L'indice de parité progresse en faveur des filles, puisqu'il est passé de 0,97 en 2017 à 1,01 en 2021 (MENETP/DSPS : Direction des Stratégies, de la Planification et des Statistiques, 2020-2021).

En outre, le décret N° 2018-960 du 18 décembre 2018 portant création la Direction de l'Égalité et de l'Équité du Genre (DEEG) a permis au ministère de disposer d'une politique genre adossée d'un plan quinquennal orienté vers cinq axes mis en œuvre sur l'échiquier national: (i) Mobilisation sociale et renforcement des capacités des acteurs du système éducatif autour du genre ; (ii) Création d'un environnement protecteur avec un accent sur la lutte contre les grossesses en cours de scolarité et les violences basées sur le genre ; (iii) Amélioration de l'accès aux formations en Sciences Technologie et Mathématiques (STM) et à l'employabilité ; (iv) Amélioration de l'accès à l'alphabétisation et à l'éducation non formelle et (v) Développement de partenariats et de plaidoyer en faveur du genre.

Un arsenal juridique encadre la mise en œuvre de cette politique ainsi que plusieurs stratégies dont la stratégie nationale de réintégration des filles enceintes mères, la stratégie d'accélération de l'éducation des filles.

Au niveau de l'alphabétisation, le décret 2021-456 portant organisation du MENA crée quatre directions en charge dont la Direction de l'Alphabétisation des adultes, des jeunes et de l'enfant ; la direction de l'éducation non formelle ; la direction du matériel didactique de l'alphabétisation et la direction de la coordination et du suivi des programmes d'alphabétisation en vue de renforcer les interventions de l'Etat dans ce sous-secteur.

Au niveau de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle de l'Apprentissage (ETFPA), l'indice de parité est de 0,92 en 2018. Cependant, la majorité des filles suivent des formations relevant des secteurs d'activités tertiaires. On retrouve seulement 10% des apprenantes dans les secteurs industriels de 2013 à 2019, le taux des filles dans les filières industrielles est passé de 7% à 20% du fait d'activités intenses de communication et de sensibilisation des apprenants, des apprenantes et des parents réalisés par la Cellule Genre dudit ministère¹¹.

Au niveau du primaire, en 2020-2021, le taux net de scolarisation au primaire chez les garçons est à seulement 1,5 point de plus que celui des filles (respectivement quant au taux brut, la parité acquise de **1,01 filles/garçons**) nous fait comprendre que chaque sexe est représenté à égalité en matière de scolarisation en Côte d'Ivoire, soit **92,8 % chez les garçons et 91,3% chez les filles**¹².

Au niveau du secondaire : les impacts des efforts sont traduits à travers les statistiques suivantes.

¹⁰ MENETFP Document de politique genre Draft V1_atelier de validation Février 2019

¹¹ Délégation de l'Union Européenne (DUE) 2017

¹² MENETP/DSPS : Direction des Stratégies, de la Planification et des Statistiques, 2020-2021

En effet, le Taux Brut de Scolarisation (TBS) des filles dans le **1er cycle du secondaire** est passé de 51,0% en 2015-2016 contre 69,7% en 2019-2020. Quant aux garçons, dans le même cycle, on a enregistré un TBS de 65,3% en 2015-2016 contre 75,3% en 2019-2020. Source : MENETP/DSPS : Direction des Stratégies, de la Planification et des Statistiques, 2020-2021

Au niveau du **secondaire 2**, les filles sont sous-représentées à l'achèvement du cycle 2 du secondaire, quand bien même le constat laisse entrevoir une nette progression des Taux d'Achèvement du Secondaire (TAS) des filles sur toute la période d'observation de 2016-2017 à 2020-2021. Ainsi, on est passé de 19,8% à 32,7% chez les filles sur la période contre 80,2% à 67,3 chez les garçons.

Enfin, en dépit des efforts consentis, des disparités existent au niveau régional. Par ailleurs, les taux bruts de scolarisation, les taux nets et les taux d'achèvement dans tous les cycles restent en faveur des garçons. Cette situation est expliquée par la problématique majeure liée au maintien des filles à l'école.¹³

Les Comités de Gestion des Etablissements Scolaires (COGES¹⁴) assurent le développement quantitatif et qualitatif de l'institution scolaire, accroissent sa crédibilité, lui confèrent la capacité de susciter la confiance au sein de la communauté. Cette mission très noble doit être menée dans une dynamique partenariale. Ils sont composés d'acteurs du système éducatif tels que les enseignants, les parents d'élèves, les collectivités décentralisées et les élèves.

Au niveau de l'enseignement supérieur, la proportion de filles a connu une hausse de 2,5 points passant de 26,69% en 2017 à 29,19% en 2018,¹⁵ mais elle demeure toujours faible.

2.1.2. Genre et Santé

Les atouts de la Côte d'Ivoire dans le domaine de la santé concernent la concrétisation des engagements internationaux à travers :

- L'élaboration du Plan stratégique national de lutte contre le VIH, le sida et les Infections sexuellement transmissibles 2021-2025 ;
- L'adoption de la stratégie mondiale de lutte contre le sida 2021-2026.

Sur le plan interne, le Plan National de Développement Sanitaire (PNDS 2021-2025) de la Côte d'Ivoire, élaboré en décembre 2021 est arrimé au PND 2021-2025. Il vise à améliorer l'état de santé et le bien-être des populations et est décliné en cinq objectifs spécifiques entre autres :

- améliorer l'offre et l'utilisation des services de santé de qualité ;
- améliorer la santé maternelle et celle des enfants de moins de 5 ans ;
- renforcer la prévention, la promotion de la santé et la médecine de proximité.

L'offre de services de santé connaît une amélioration continue du point de vue quantité, qualité ou taux de couverture.

Cependant, la situation de la femme et de la jeune fille reste préoccupante comme le montrent les données suivantes :

- De 614 décès maternels pour 100.000 mortalité liée à la grossesse, l'on est passé à 457 pour 100.000¹⁶ ;

¹³ MENETP/DSPS : Direction des Stratégies, de la Planification et des Statistiques, 2020-2021.

¹⁴ Les COGES ont été créés en 1995 mais ils sont régis par le décret n° 2012-488 du 17 juin 2012.

¹⁵ Annuaire statistique du MENETFP 2017-2018

¹⁶ Source : EDS 2021 (mortalité liée à la grossesse)

- Les femmes et les enfants enceintes constituent les populations les plus vulnérables et les plus touchées par les maladies infectieuses dont les principales sont le paludisme, les maladies diarrhéiques et les pneumonies¹⁷. **Au niveau de la** prévalence de l'anémie chez les femmes, le pourcentage de femmes de 15-49 ans considérées comme étant atteintes d'anémie se répartit comme suit : (a) anémie (<11,0 g/dl (a) pour enceinte et <12,0 g/dl pour non enceinte), **soit 61,0%** ; (b) anémie légère (10,0–10,9 g/dl pour enceinte et 11,0–11,9 g/dl pour non enceinte), **soit 30%** ; (c) anémie modérée (7,0–9,9 g/dl pour enceinte et 8,0–10,9 g/dl pour non enceinte), **soit 29%**, (d) anémie sévère (<7,0 g/dl pour enceinte et <8,0 g/dl pour non enceinte) (**INS**, Enquête Démographique et de Santé, EDS 2021) ;
- En 2022, le nombre de personnes vivant avec le VIH est estimé à 407 595 dont 20 981 enfants et 386 614 adultes. Les femmes vivant avec le VIH représentent 66% de cette population soit 270 405 contre 34 % d'hommes dont le nombre est estimé à 137 190. La prévalence du VIH est plus élevée chez les femmes que chez les hommes notamment dans la population générale et chez les 20 à 24 ans. Ainsi, la prévalence du VIH est 2,3 fois plus élevée chez les femmes (2,26%) que chez les hommes (1,08%) chez les 15 à 49 ans et environ 2,9 fois chez les femmes (1,26%) que chez les hommes (0,43%)¹⁸ ; concernant les nouvelles infections à VIH, 35% proviennent des femmes de plus de 25 ans contre 25 % chez les hommes de même tranche d'âge et 18 % de ces nouvelles infections des enfants de 0-4 ans.
- L'accès aux soins prénataux et maternels et aux méthodes contraceptives reste un défi majeur pour la santé publique ;
- Les maladies spécifiques aux femmes : Cancer du col de l'utérus, Cancer du sein, fistules, etc., qui ne bénéficient pas de subventions ; soit 51,0 % des femmes souffrant de fistules ont recherché des soins auprès d'un médecin et 24,0% des femmes du même groupe d'âge souffrant de fistules et n'ont pas recherché un traitement (**INS**, Enquête Démographique et de Santé, EDS 2021).

L'analyse de la situation sanitaire montre que les femmes et les adolescentes sont plus vulnérables en matière de santé de la reproduction. Plusieurs facteurs explicatifs sont couramment évoqués dont les plus importants sont :

- Le faible niveau d'éducation et d'information des femmes et des jeunes filles sur le droit à la santé sexuelle et reproductive, surtout en milieu rural ; **soit un taux de fécondité des adolescentes de 15-19 ans égale à 96 pour 1000 femmes. Ce taux cache des disparités entre le milieu rural et Urbain, soit respectivement 152 et 70 pour 1000 femmes (INS, Enquête Démographique et de Santé, EDS 2021) ;**
- Les barrières socio-culturelles qui affectent les capacités de négociation et de décision de la femme pour une prise en charge de sa santé reproductive ;
- La faible implication des hommes dans la gestion de la santé reproductive et du bien-être de la famille ;
- L'influence des facteurs socioéconomiques tels que la pauvreté, la dépendance économique de la femme vis-à-vis de l'homme, la pesanteur culturelle (faible pouvoir de décision de la femme dans le ménage, dans la communauté, etc.).
- La faible connaissance des lois et politiques des femmes et des filles qui protègent contre les violences basées sur le genre.

¹⁷ Base de données de la Côte d'Ivoire sur les cas de décès maternels, Année 2019

¹⁸ Spectrum 2023

- L'insuffisance de communication sur les services de santé offerts ciblant les adolescents et les jeunes.

2.1.3. Genre et Emploi

En Côte d'Ivoire, le taux de dépendance qui mesure le nombre de personnes d'âges inactifs (population de moins de 15 ans et population âgée de 65 ans et plus) pour 100 personnes d'âges actifs (population âgée de 15-64 ans révolus) est de 69,2%. Comparativement à ce qu'il était en 1998 (83 %), on note une baisse de la population à charge au cours de la période 1998 -2021. (INS, RGPH 2021).

Selon l'Enquête Nationale sur l'Emploi de 2019 (INS, ENE 2019), les personnes touchées par le chômage sont estimées à 259 602 personnes, ce qui correspond à un taux de chômage de 2,9%. Il est en légère baisse par rapport à celle de 2017 où il s'établissait à 3,2%.

Le chômage est inégalement réparti selon les certaines caractéristiques sociodémographiques des individus. Ainsi, le chômage des jeunes s'élevait à 6,2% dans le groupe d'âge 20-24 ans (contre un taux de chômage inférieur à 2% à partir de 35 ans). Il touche plus les femmes (3,7%) que les hommes (2,4%). Selon le niveau **d'instruction**, les personnes les plus instruits (9,2%) (Contre 1,3% pour les personnes sans niveau d'instruction), et selon le milieu de résidence, il est plus accentué en milieu urbain, particulièrement à Abidjan (6,6%) contre 1,7% en milieu rural.

En définitive, les chômeurs sont en majorité des femmes (52%). Parmi ces femmes, environ 21% n'ont jamais été à l'école et plus de sept (7) personnes sur dix (10) n'ont aucun diplôme. On déduit que le chômage reste un phénomène urbain (71,1%), avec une forte concentration à Abidjan (44,1%), et parmi les personnes ayant un niveau d'instruction secondaire (39,8%).

Le marché du travail est caractérisé par un sous-emploi, par la prédominance du secteur informel. Ces caractéristiques structurelles du marché de l'emploi sont défavorables aux femmes. Les femmes ont généralement un salaire moyen relativement moins élevé (78 541,0 FCFA) que les hommes (128 016,0 FCFA), soit un écart d'environ 49 475 FCFA¹⁹ (INS, ENE 2019).

De plus, on remarquera que le taux d'activité domestiques des femmes est sous-estimé du fait de sa non prise en compte par la comptabilité nationale ; ainsi, la contribution des femmes au foyer est classée dans la catégorie du Travail Non Rémunéré (TNR). De même, les activités fournies par les femmes dans l'économie des soins et dans l'économie solidaire ne sont pas comptabilisées (INS, Enquête Démographique et de Santé, EDS 2021).

A cet effet, l'UEMOA sensible à l'apport des femmes, mène une réflexion assidue dans l'espace pour la prise en compte des comptes satellites de production des ménages ; elle préconise une méthodologie de prise en compte qui exige la conduite des enquêtes emploi du temps pour mesurer et évaluer l'apport des femmes en vue de son utilisation dans la comptabilité publique.

Les femmes ivoiriennes sont plus actives dans le secteur informel qui représente une opportunité d'accès à l'emploi du fait qu'il demande moins de qualification et de spécialisation au regard de leur fort taux d'analphabétisme (**51.0%**), **soit 57,4% chez les femmes contre 46,1% chez les hommes**. Notons que le secteur informel est plus souple dans son organisation et plus adapté à la capacité financière et à l'emploi de leur temps au regard des travaux de soins non rémunérés qu'elles assurent à longueur de journée.

¹⁹ENSESI (2013 et 2016)

La distribution de l'emploi dans les différents secteurs d'activité économique indique qu'en zone rurale, les femmes sont engagées pour l'essentiel dans l'agriculture, l'élevage et dans l'entretien de l'environnement où elles effectuent près de 82,6% des travaux contre 79,4% pour les hommes.

Pour ce qui est de l'entrepreneuriat, les femmes ivoiriennes sont entreprenantes et dynamiques dans le secteur informel. Elles représentent 61,9% des propriétaires d'entreprises. La majorité de ces entreprises se situent dans la catégorie des Très Petites Entreprises (TPE). Dans le secteur formel, sur les 800 entreprises enregistrées par le CEPICI au premier semestre 2013, seules 15% étaient dirigées par des femmes²⁰. Enfin, notons que l'apport de l'entrepreneuriat féminin à l'économie ivoirienne se situait à près de 62,4 milliards de FCFA pour la somme des chiffres d'affaires contre 440,3 milliards de FCFA pour le revenu total distribué sur la dernière décennie²¹.

2.2. GENRE, ECONOMIE ET PAUVRETE

L'économie de la Côte d'Ivoire repose sur l'agriculture qui contribue pour plus d'un tiers à la formation du Produit Intérieur Brut (PIB). Mais le pays dispose aussi d'un tissu industriel important et diversifié qui fait de la Côte d'Ivoire un des pôles majeurs de développement en Afrique de l'Ouest.

Au plan social, la pauvreté demeure une préoccupation nationale bien que des efforts soient faits dans la lutte. En effet, les tendances indiquent les taux suivants : **55,4% (2011) ; 44,4% (2015) ; 39,45% (2018)**, soit une baisse d'environ 16 points de pourcentage (selon l'enquête sur la pauvreté réalisée en 2018 par l'Institut National de la Statistique).

Cependant, en dépit de l'embelli qu'a connu l'économie ivoirienne, le taux de pauvreté reste encore très **élevé (37,5%) selon les données de l'EHCVM 2021**.

La pauvreté est un phénomène qui touche les milieux urbains et ruraux. La population rurale est la plus touchée dont les femmes et les filles sont les plus vulnérables. La féminisation de la pauvreté s'explique par le fait que les femmes et les filles sont plus défavorisées en matière d'éducation, d'accès aux opportunités économiques, d'emploi, et de possession de biens. Dans cette catégorie, les femmes célibataires ou chefs de ménages²¹ sont plus vulnérables, car elles doivent assurer seules leurs besoins et ceux des membres de la famille.

Encadré 2 : Atouts au niveau économique favorisant l'équité et l'égalité de genre

En 2021, l'économie ivoirienne s'est progressivement redressée en dépit des **chocs de la pandémie mondiale de Covid-19**.

Plusieurs initiatives sont mises en place pour soutenir l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire. Nous pouvons retenir entre autres :

- La Stratégie Nationale d'Inclusion Financière 2019-2024 développée par l'Agence de Promotion de l'inclusion Financière en Côte d'Ivoire (APIF CI) ;
- Le Fonds National Femmes et Développement (FNFD) du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant d'une enveloppe de 200 millions de Francs CFA ;
- Le Fonds d'Appui aux Femmes de Côte d'Ivoire (FAFCI) de la Première Dame Dominique OUATTARA d'un montant de 30 milliards de Francs CFA ;
- Lancé au mois d'août 2017, le Fonds pour la promotion des PME et de l'entrepreneuriat féminin est doté d'une enveloppe de 5 milliards de FCFA. Il vise à faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes chefs d'entreprise.

²⁰ Groupe de la banque mondiale 2017

²¹PND 2016-2020



- L'appui constant des partenaires au développement engagés particulièrement dans les questions d'autonomisation de la femme et de la jeune fille en Côte d'Ivoire.

Ces initiatives ont eu un impact positif sur l'environnement économique en Côte d'Ivoire avec de plus en plus de femmes qui s'engagent dans l'entrepreneuriat ou qui procèdent à la formalisation de leur entreprise. Il faut aussi noter l'amélioration des capacités entrepreneuriales et du niveau de revenu des femmes qui ont de plus en plus accès à des offres de services plus adaptées.

2.3. GENRE ENVIRONNEMENT ET DEVELOPPEMENT DURABLE

La pleine participation des femmes à la formulation, la planification et l'exécution des politiques environnementales a été reconnue par la communauté internationale comme préalable à l'obtention du développement durable. En effet, les femmes jouent et ont un rôle important à jouer dans la préservation de l'environnement et des ressources naturelles et dans la promotion du développement durable. C'est pourquoi les questions environnementales figurent au nombre des 12 domaines du Programme d'action, adopté par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Beijing en 1995.

Dans cette dynamique, le **Ministère en charge de l'Environnement et du Développement Durable** a mis en place une Cellule genre au sein du Ministère de l'Environnement et du Développement Durable en charge de la promotion de la dimension genre dans tous les secteurs depuis 2015 à travers la décision n°0061 2015 du 21 juillet 2015 portant création, attributions, organisation et fonctionnement de la Cellule Genre.

La mise en œuvre de cette décision a permis la désignation de points focaux genre dans les directions, services et structures sous tutelles du Ministère en charge de l'Environnement.

Toute chose qui contribue à la prise en compte du genre dans certains projets et programmes du Ministère en charge de l'environnement. Ainsi, la prise en compte du Genre dans les questions de Changements Climatiques a débuté par la désignation d'un Point Focal National Genre et Changement Climatique à la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques.

Par ailleurs, une Cellule Genre et Inclusion Sociale a été mise en place au Programme National Changement Climatique.

Depuis 2018, de nombreuses avancées sont réalisées en matière de prise en compte du Genre dans l'action climatique. Cela est facilité par la collaboration établie entre le Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MINEDD), le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant (MFFE) ;

Il s'agit de bonnes pratiques de la Côte d'Ivoire en matière de développement de mécanismes de discussions, de partage d'expériences et d'intégration du nexus genre et climat afin de mobiliser les parties prenantes nationales et de potentiels partenaires.

Cette prise en compte transversale des questions genre et climat s'observe à travers divers évènements à savoir :

- l'implication en 2019, des acteurs engagés pour l'égalité de genre dans l'élaboration d'un projet de décret relatif à la création d'une Commission nationale de lutte contre les changements climatiques ;
- en Mars 2020 : La Stratégie Nationale Genre et Changements Climatiques 2020–2024 identifie une vision commune : « À l'horizon 2030, toutes les actions de lutte contre les changements climatiques en Côte d'Ivoire intègrent les questions liées au genre et à l'inclusion sociale » ;

- en Juillet 2020 : Le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant initie l'intégration des questions liées aux Changements Climatiques dans la révision du Document de Politique Nationale Genre ;
- en Août 2020 : Le Ministère de l'Environnement met en place une Plateforme Nationale Genre et Changements Climatiques (PNGCC) favorisant le réseautage entre les acteurs concernés, mécanismes de discussion et de partage d'expériences multi-acteurs regroupant les acteurs nationaux genre et climat et le Système de Nations Unies en Côte d'Ivoire ;
- en décembre 2020 : Trois guides méthodologiques favorisent l'utilisation d'une approche normalisée pour évaluer la vulnérabilité des secteurs prioritaires face aux changements climatiques, tout en tenant compte les considérations de genre ;
- un engagement politique de haut niveau a été matérialisé par la signature d'un Mémoire d'Entente entre le Ministre de l'Environnement et du Développement Durable et la Ministre de la Femme, de la Famille et de l'Enfant, le 25 octobre 2021 ;
- en Mars 2022 : Les Contributions Déterminées au niveau National (CDN) révisées prennent en compte le genre de façon transversale dans les secteurs prioritaires.

Toutes ces actions et initiatives s'alignent sur les Contributions Déterminées au niveau National (CDN) et le Plan National d'Adaptation (PNA) de la Côte d'Ivoire. Ces documents d'orientation et d'aide à la prise de décision en matière de l'action climatique au niveau national intègrent de façon transversale les questions de genre.

- L'Office Ivoirien des Parcs et Réserves (OIPR) a élaboré en 2021 un Document de Politique Genre et une Charte Genre.
- L'Agence Nationale de l'Environnement (ANDE) prend en compte les évaluations environnementales.

Toutefois, des défis demeurent en matière de prise en compte du genre au sein du ministère en charge de l'Environnement. Ce sont entre autres :

- la méconnaissance des questions de genre ;
- la sensibilisation et le renforcement de capacités de la haute direction en matière de genre et l'importance de sa prise en compte ;
- l'insuffisance renforcement des capacités du personnel sur les concepts genre et les outils d'analyse selon le genre au niveau national et international pour la prise en compte du genre ;
- l'institutionnalisation du genre ;
- l'insuffisance de moyen financier pour multiplier les campagnes sensibilisation
- l'insuffisance d'accompagnement et de suivi des activités des cellules genre
- L'élaboration d'une politique genre du secteur de l'Environnement et du Développement Durable ;
- la mise en place d'un budget sensible au genre ;
- l'identification de toilettes séparées pour hommes et pour femmes avec des pictogrammes ;
- les Us et coutumes ;
- les stéréotypes.

2.4. GENRE ET SECURITE ALIMENTAIRE

Une sécurité alimentaire et nutritionnelle équitable du point de vue du genre signifie un monde libéré de la faim, où les femmes, les hommes, les filles et les garçons ont un accès égal à une nourriture nutritive, saine, ainsi qu'un égal accès aux moyens de production, de vente et d'achat de produits alimentaires.

La Côte d'Ivoire mobilise d'importants financements auprès des partenaires pour mettre en œuvre le Programme de production alimentaire d'urgence²². Ces financements visent à permettre au pays d'augmenter sa production nationale de riz, de maïs et de manioc et, partant, de faire face à la flambée des prix des denrées alimentaires.

Les femmes contribuent à près de 80% de la production agricole et alimentaire et l'essentielle de l'approvisionnement des marchés en denrées alimentaires. Ce sont elles aussi qui ont assuré la sécurité alimentaire et nutritionnelle lors des différentes crises dont la crise socio-politico-militaire 2002-2011, la crise sanitaire liée à la pandémie de la COVID-19 de 2020.

Les femmes en Côte d'Ivoire s'investissent de plus en plus dans la transformation des produits agricoles et alimentaires.

Malgré leur forte présence et leur contribution dans le secteur, les femmes sont confrontées à un manque d'accès aux facteurs de productions (terres, équipements, capitaux, information, formation et le conseil et encadrement agricole) et les effets des changements climatiques.

2.5. GENRE PAIX ET SECURITE

La paix et la sécurité sont des gages de développement, surtout, lorsque les mécanismes de prévention ou de résolution des conflits prennent en compte les besoins spécifiques et les intérêts stratégiques de l'ensemble des couches sociales à savoir, les hommes, les femmes et les jeunes.

C'est pourquoi, dans le cadre de la mise en œuvre de la Résolution 1325 (2000)²³ sur les Femmes, la Paix et la Sécurité, adoptée à l'unanimité par le Conseil de Sécurité de l'ONU, la Côte d'Ivoire s'est engagée à se l'approprier à travers l'élaboration de Plans d'Actions Nationaux (PAN) depuis 2008.

De plus, tirant son expérience des crises successives qu'il a connu, et pour concrétiser cette volonté de garantir la Paix et la Sécurité sur son territoire, mais aussi à participer aux opérations de maintien de la paix dans le monde, le pays s'est doté de plusieurs mécanismes prenant en compte les instruments internationaux et permettant la participation des femmes.

Ainsi, au nombre des acquis, l'entrée des jeunes femmes à la Gendarmerie Nationale et des filles à l'Ecole Militaire Préparatoire Technique (EMPT), l'élaboration de la Stratégie Nationale de Lutte contre les Violences Basées sur le Genre en 2012 en cours de révision, le renforcement du cadre juridique²⁴ (révision du Code Pénal

²² ACROPOLE, PNIA2, PROPACOM...

²³ La R1325 exige la pleine participation des femmes à tous les niveaux de la consolidation de la paix, des négociations de paix à la reconstruction post-crise en passant par la mise en œuvre des accords de paix. Cette résolution est un cadre politique et programmatique historique qui aborde l'impact de la guerre et des conflits graves sur les femmes, mais aussi le rôle de pivot que celles-ci peuvent jouer dans la résolution des conflits et la consolidation de la paix. Elle jette les bases d'une approche sexo-spécifique en matière de résolution des conflits, en insistant sur la prise en compte des besoins des femmes et des filles dans toutes les interventions destinées à régler les conflits et à consolider la paix

²⁴ Loi n°21

et du Code de Procédure) et des structures de prise en charge (Plateformes VBG, points focaux VBG dans les tribunaux, bureaux d'accueil genre dans les commissariats de police et les brigades de gendarmerie, etc.).

Parallèlement aux actions gouvernementales, les organisations féminines de la société civile sont très actives sur le terrain au sein des communautés, avec l'implication des jeunes et en collaboration avec les forces de défenses et de sécurité.

En dépit des acquis présentés plus haut, des défis majeurs dans les domaines couverts et la nécessité de s'arrimer à l'évolution de l'environnement national, sous régional et international, caractérisé par l'adoption de nouveaux documents cadres et de résolutions subséquentes à la R1325 demeurent une préoccupation. Au nombre de ces défis, nous notons, la question de la sécurité transfrontalière, la lutte contre l'extrémisme violent et le terrorisme, les conflits liés à l'exploitation illégale des ressources telles que les ressources minières, la forêt, l'eau, le foncier rural, etc.

2.6. GENRE, DROITS ET PARTICIPATION A LA PRISE DE DECISION

Sur le plan international, la République de Côte d'Ivoire a ratifié la plupart des instruments internationaux en matière de droits humains, d'égalité et d'équité, notamment la Plateforme d'Actions de Beijing de 1995, la CEDEF et son protocole additionnel, le protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes (Protocole de Maputo) et la Déclaration Solennelle des chefs d'États et de gouvernements africains sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Afrique adoptée en juillet 2004.

Sur le plan national, l'égalité de genre est consacrée par la Constitution de 2000 et surtout celle de 2016 qui en ses articles 35, 36 et 37 consacre l'engagement du Gouvernement ivoirien à faire de la question du genre un pan stratégique de sa politique de développement et de l'émergence du pays à l'horizon 2030 comme déjà indiqué.

Cependant, force est de constater que la situation du genre en Côte d'Ivoire reste caractérisée par un déséquilibre manifeste en ce qui concerne la jouissance des droits et l'exercice des devoirs pour l'homme et pour la femme. En effet, sur le plan politique et la participation des femmes aux instances de prises de décisions, l'on observe d'importantes disparités entre les hommes et les femmes. On dénombre en effet, au sein du gouvernement (2022), sept (07) femmes sur 32 membres, soit un taux de 22 % de femmes contre 78% d'hommes. Au niveau des assemblées élues, les échéances électorales d'octobre et de décembre 2018, donnent 16 femmes Maires sur 201 élu.e.s, soit 7,96% de femmes contre 92,54% d'hommes, et seulement 01 femme Présidente de Conseil régional sur les 31, soit un taux de 3,22% de femmes contre 96,78% d'hommes.

L'État de Côte d'Ivoire a adopté la Loi N° 2019-870 du 14 octobre 2019 favorisant la représentation de la femme dans les assemblées élues, suivie du décret d'application N°2020-941 du 25 novembre 2020. Cette loi prescrit un quota minimum de 30% de femmes dans les assemblées élues. Par ailleurs, des mesures incitatives sont prévues notamment, l'octroi d'un financement complémentaire au parti ou groupement politique dont la liste atteint au moins 50% de femmes candidates.

En dépit de ces dispositions, au sein du Parlement (2021), sur 255 députés, l'on dénombre 29 femmes, soit 11,37% de femmes contre 88,63% d'hommes. Au niveau du Sénat, sur 99 sénateurs, on dénombre 20 femmes soit 20,20% de femmes contre 79,80% d'hommes.

En ce qui concerne les collectivités locales, les dernières échéances électorales de 2018, sur 201 maires élu.e.s, 16 sont des femmes soit 7,96% contre 185 hommes soit 92,04%, et seulement 01 femme sur 31 élu-e-s à la tête des Conseils Régionaux, soit 3,22% contre 30 hommes soit 96,78%.

Au niveau de la Fonction Publique²⁵, sur un effectif total de 265 499 fonctionnaires, la fonction publique ivoirienne compte 167 327 hommes, soit 63,02% et 98 172 femmes, soit 36,98%. La proportion des femmes fonctionnaires a connu une légère croissance, allant de 35,88% en 2021 à 36,98% en 2022. L'indice de parité est en constante croissance passant de 40,40% en 2010 pour atteindre 53,80% en 2020 et 58,70% en fin 2022. Le nombre de femmes occupant les postes de responsabilité dans l'administration publique est de 1703, soit 21,36%, contre 6267 hommes, soit 78,64% sur un total de 7970 fonctionnaires nommé.e.s auxdits postes.

Au niveau de cabinets ministériels, l'on enregistre en 2022 16,13%²⁶ de directrices de cabinet. Les multiples initiatives mises en œuvre par le Gouvernement et ses partenaires au développement, ont permis d'enregistrer des progrès substantiels en ce qui concerne les conditions de vie des femmes.

Cependant, les avancées restent encore timides s'agissant de la participation des femmes aux instances de prises de décisions ou de leur statut et situation sociale. Les inégalités et les discriminations persistent dans tous les domaines et à tous les niveaux. L'existence des stéréotypes, soutenus par des traditions et coutumes, restreignent très souvent le pouvoir de la femme dans la famille et dans la communauté. On note également une insuffisante mise en œuvre des normes juridiques favorisées par l'adoption d'instruments internationaux de protection et de promotion des droits humains, particulièrement des droits des femmes.

Par ailleurs, il est important de noter les avancées quant à la participation des femmes à la vie politique, publique, ou syndicale et dans le secteur privé, bien qu'il y ait encore beaucoup d'inégalités dans la représentation. Les disparités de genre par rapport à l'éducation et à la formation entravent le plein accès et le maintien des femmes dans les postes de responsabilité.

C'est pourquoi, la Fonction Publique organise depuis mars 2023 des formations sur le leadership féminin, le Développement Personnel et l'Art Oratoire pour aider les femmes à exprimer leur potentiel.

Toutefois, l'accès, le maintien et la réussite de femmes à certains postes de responsabilité favorisent une reconnaissance de leur capacité à assumer des responsabilités et d'impacter au plus haut niveau.

Au niveau familial, des progrès sont notés dans le renforcement du pouvoir de décision de la femme dans la gestion du ménage et l'autorité sur les enfants, de même que dans le cadre de la succession²⁷.

Encadré 3 : Atouts au niveau juridique favorisant l'équité et l'égalité de genre

La ratification par l'État de Côte d'Ivoire des principaux instruments internationaux et régionaux de protection des droits fondamentaux des femmes et de promotion de l'égalité des sexes, la nouvelle constitution de 2016, le nouveau Code Électoral de 2019, le Code Civil de 2019 relatif au mariage, le Code Pénal de 2019, la loi sur la scolarisation obligatoire pour tous les enfants âgés de 6 à 16 ans, le Code du Travail ainsi que la loi sur le Foncier rural modifiée le 14 août 2014 sont autant de dispositions qui, en plus de protéger les droits des femmes et des filles, ont créé et développé en elles, un sentiment de confiance au sein de la société.

La prise en compte des droits des femmes, de leur citoyenneté et de leur représentation dans les instances de décision permet de cerner les différentes problématiques actuelles liées à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre.

²⁵ Source : CCM n°675 du 22 mai 2023.

²⁶ Source : Décret n°2022-309 du 04 mai 2022, portant nomination des Directeurs de cabinets ministériels.

²⁷ Loi N°2019-570 du 26 juin 2019 relative au mariage. Cette loi renferme les nouvelles dispositions sur la succession.

2.7. ANCRAGE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL DU GENRE

En Côte d'Ivoire, le principe de l'égalité entre les sexes est consacré par la constitution de la troisième République adoptée en novembre 2016, qui reconnaît les droits et la liberté de chaque citoyen notamment dans ses articles 1, 2, 4, 5, 6, 9 et 10.

Par ailleurs, la République de Côte d'Ivoire a pris des engagements, au plan international et national, qui affirment le respect des droits humains et reconnaissent clairement que l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes sont indispensables pour endiguer les problèmes essentiels de développement et pour parvenir à un développement humain durable et équitable.

En effet, la Côte d'Ivoire a ratifié la plupart des conventions et chartes internationales et régionales qui proclament l'Égalité en droits et en dignité de tous les êtres humains.

Le Gouvernement de la Côte d'Ivoire produit ainsi régulièrement les rapports de suivi de la mise en œuvre des conventions et autres instruments internationaux (encadré 5).

Encadré 5 : Engagements internationaux de la Côte d'Ivoire proclamant l'égalité en droits et en dignité de tous les êtres humains.

- La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF, 1995),
 - la déclaration de Beijing de 1995 et sa Plateforme d'Actions ;
 - la Résolution 1325 (2000) du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité ;
 - la Déclaration solennelle des chefs d'État et de Gouvernements africains sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique adoptée en juillet 2004 ;
 - le protocole à la Charte africaine des droits de l'homme relatif aux droits de la femme (Protocole de Maputo 2003) ;
 - l'accord de Paris sur le climat en 2015, inclut un principe d'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ;
- Le Gouvernement s'est également engagé à mettre en application les recommandations des Conférences internationales de Mexico (1975), de Copenhague (1980) de Nairobi (1985), du Caire (1994), et celles de Beijing +5 (2000).
- Il faut aussi noter :
- les Objectifs de Développement Durable (ODD) à l'horizon 2030²⁸ ;
 - l'Agenda 2063 de l'Union Africaine et sa Stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes (GEWE 2018-2028).

Le pays s'est doté d'un document de Politique Nationale sur l'Égalité de Chances, l'Équité et le Genre (depuis 2009 et révisé en 2019) et d'une Stratégie Nationale de l'Autonomisation de la Femme (2019) afin de prendre en compte la dimension genre dans les politiques, plans et programmes de développement dont le budget fait partie.

Ainsi, la Côte d'Ivoire s'inscrit résolument dans une dynamique et une logique de démocratie participative, de bonne gouvernance et d'amélioration continue. Dans ce sens, la vision du Gouvernement ivoirien en matière de promotion de l'égalité des sexes est une vision à long terme qui vise une meilleure représentativité des femmes dans les instances de prise de décision, leur autonomisation, la valorisation de leurs compétences et la lutte contre les violences. Cette vision est concrétisée à travers l'élaboration du Plan National de Développement

²⁸ 17 objectifs de développement durable à l'horizon 2030 pour assurer la paix et la prospérité pour les peuples et la planète.

(PND2021-2025). La promotion de l'égalité des chances figure parmi les priorités de ce plan notamment à travers les piliers relatifs à la gouvernance, au développement du capital humain et à la transformation économique. (Encadré 6)

Encadré 6 : Les principaux acquis de la Côte d'Ivoire en matière de promotion de l'équité et de l'égalité entre les sexes

- La loi n° 2019-870 du 14 octobre 2019 favorisant la représentation de la femme dans les assemblées élues et son décret d'application (2020) ;
- La loi n° 2019-574 du 26 juin 2019 portant code pénal modifié par la loi n° 2021-893 du 21 décembre 2021 réprimant les violences faites aux femmes ;
- La promulgation en 1998, de la loi n° 98-757 du 23 décembre 1998 portant répression de toutes formes de violence à l'égard des femmes, y compris les mutilations génitales féminines ;
- La loi n° 2015-365 du 17 septembre 2015 portant modification de la loi n° 95-696 du 7 septembre 1995 relative à l'Enseignement ;
- La prise d'un Arrêté 294 MFFAS.CAB du 16 octobre 2007 portant création, attribution, organisation et fonctionnement de la Direction de la Promotion du Genre et de l'Équité au Ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales devenue la Direction Genre et Équité, au sein du MFFE, à l'article 15 du décret n° 2018-950 du 18 Janvier 2018. Mise en place du Groupe Thématique Genre (cellules genre, points focaux genre, partenaires techniques), chargé de veiller à la prise en compte des besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes dans les plans et programmes nationaux et sectoriels ;
- La création du Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH), par la Loi n° 2018-900 du 30 novembre 2018. Le CNDH est une Autorité Administrative Indépendante, dotée de la personnalité juridique et d'une autonomie financière. Elle exerce des fonctions de concertation, de consultation, d'évaluation et de proposition en matière de promotion, de protection et de défense des Droits de l'Homme ;
- L'inscription en 2016, du principe de l'Égalité des Chances (EC) entre les hommes et les femmes dans la Constitution du 30 Octobre 2016 et sa déclinaison dans divers domaines (parité sur le marché de l'emploi, participation politique et lutte contre les violences faites aux femmes) ;
- La mise en place en 2015, du Conseil National de la Femme (CNF) ;
- La mise en place en 2014, de l'Observatoire National de l'Équité et du Genre (ONEG) par le décret 2014-842 du 17 décembre 2014 révisé par le Décret N°2019-592 du 03 Juillet 2019, portant création, organisation et fonctionnement ;
- La mise en place en 2012 du « Fonds d'Appui aux Femmes de Côte d'Ivoire » (FAFCI) ;
- L'élaboration en 2011, du Compendium des compétences féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI) ;
- La Déclaration solennelle de la Côte d'Ivoire sur l'Egalité des chances, l'équité et le genre, en 2007 ;
- L'adoption en 2022, du Schéma organisationnel Type d'Institutionnalisation du Genre (STIG) dans les ministères et les institutions des Etats membres de l'UEMOA.

Engagement du Président de la République de Côte d'Ivoire à travers sa déclaration à l'occasion de la cérémonie de lancement de la campagne pour l'égalité de genre et l'autonomie des femmes dénommée « HeForShe », le 28 novembre 2017, à Abidjan.

« Je m'engage à œuvrer résolument pour l'élimination de toutes les formes de violences basées sur le genre et à la mise en œuvre d'un plan national d'actions de lutte contre des pratiques néfastes telles que les mariages précoces et les mutilations génitales féminines en Côte d'Ivoire d'ici à 2020 »

Déclaration de SEM. Alassane Ouattara, Président de la République de Côte d'Ivoire, le 28 novembre 2017

Cette déclaration, bien que située dans le temps, demeure d'actualité du fait de la persistance des défis en la matière et engage à plus d'un titre les institutions à poursuivre les efforts pour l'atteinte des objectifs d'équité et d'égalité entre les hommes et les femmes.

2.8. MECANISMES NATIONAUX DE PROMOTION DU GENRE

Plusieurs mécanismes sont mis en place par l'État de Côte d'Ivoire, pour concrétiser ses engagements internationaux et nationaux en matière d'institutionnalisation et de promotion du genre, à savoir :



2.8.1. L'Observatoire National de l'Équité et du Genre (ONEG)

L'Observatoire National de l'Équité et du Genre (ONEG) créé par le décret n° 2019-582 du 3 juillet 2019 est un organe consultatif rattaché au Cabinet du Premier Ministre dont la mission principale est d'assurer la veille, l'alerte et l'anticipation en matière d'équité et d'égalité entre les hommes et les femmes.

Cette mission se décline en plusieurs composantes dont l'assistance au Premier Ministre par ses avis et observations en matière d'équité et de genre, y compris au plan des réformes législatives, programmatiques et réglementaires, la mise à disposition des données et des analyses sur le Genre, le suivi et l'évaluation des indicateurs de genre dans la mise en œuvre des politiques publiques ainsi que des conventions internationales, l'identification des obstacles à la mise en œuvre de l'égalité de genre, l'appui technique aux structures publiques et parapubliques chargées de l'exécution de la politique nationale sur l'équité et l'égalité de genre.

L'ONEG est aussi une structure de saisine et d'auto-saisine de toutes violations des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'égalité de genre et à l'accès équitable des femmes aux instances politique, économique, sociale, culturelle et environnementale.

2.8.2. Le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant (MFFE)

Le MFFE créé par Décret n° 2021-468 du 08 septembre 2021 Portant Organisation du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant, est le mécanisme national de promotion du Genre qui, dans l'appareil gouvernemental, a en charge la promotion de l'Égalité des Chances et de l'autonomisation des femmes. La question du genre étant une question transversale, le MFFE joue le rôle de chef de file de la politique du gouvernement en matière de genre.

Il détient le mandat de la promotion du Genre en Côte d'Ivoire et est chargé de la mise en œuvre et du suivi de la politique du Gouvernement dans le domaine. A ce titre, le MFFE assure la coordination de la promotion de l'équité du Genre et l'autonomisation des femmes sur l'ensemble du territoire national. Outre le cabinet, le MFFE dispose de plusieurs directions techniques et structures sous tutelle.

Le dispositif de promotion de la Femme et du genre, au sein du MFFE comprend :

- **la Direction de la Promotion du Genre et de l'Équité (DGE) ;**

Les missions de la Direction de la Promotion du Genre et de l'Équité découlent essentiellement de l'article 16 du décret n° 2021-468 du 08 Septembre 2021 portant organisation du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant. Elle est chargée :

- ✓ d'élaborer la politique nationale de l'égalité des chances, de l'équité et du genre et d'en assurer le suivi de la mise en œuvre ;
- ✓ de contribuer à l'élaboration, à la vulgarisation et à l'application des lois et règlements relatifs au genre, en liaison avec les services compétents ;
- ✓ de veiller à une intégration systématique du Genre dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des documents cadres, programmes et projets nationaux de développement ;
- ✓ de mettre en œuvre les engagements internationaux en matière d'équité et d'égalité entre les sexes ;
- ✓ de concevoir et de mettre en œuvre des programmes de formation et de sensibilisation en Genre et Développement ;
- ✓ de faire prendre des mesures correctives dans le sens de l'équité et de justice sociale ;

- ✓ d'assurer la coordination nationale de toutes les interventions liées à la thématique Genre et égalité entre les sexes ;
- ✓ d'assurer le respect de l'équité et de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- ✓ de coordonner les activités des points focaux et des cellules sectorielles Genre, ainsi que d'autres structures actives en matière de Genre et de Développement ;
- ✓ de veiller à la protection et à la promotion des droits des femmes;
- ✓ de veiller à la promotion des femmes aux postes de responsabilité dans les institutions publiques ainsi qu'au niveau du secteur privé.

- ***La Direction de la Formation (DF)***

Les missions de la Direction de la Formation découlent essentiellement de **l'article 18 du décret n° 2021-468 du 08 Septembre 2021** portant organisation du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant. Elle est chargée :

- ✓ d'assurer la gestion et la coordination des institutions de formation et d'éducation féminine ;
- ✓ de concevoir et d'élaborer des outils pédagogiques pour la formation et la sensibilisation des femmes ;
- ✓ d'exercer le contrôle administratif et pédagogiques au sein des institutions de formation et d'éducation de la femme ;
- ✓ de concevoir et d'animer les modules de formation continue du personnel enseignant et d'encadrement ;
- ✓ de programmer la création et l'opérationnalisation des Institutions de Formation et d'Education de la Femme sur toute l'étendue du territoire ;
- ✓ de contribuer à la sensibilisation pour la scolarisation de la petite fille, en liaison avec les services compétents ;
- ✓ d'assurer la mise en œuvre de la réforme des institutions de formation et d'éducation de la femme;

- ***La Direction de l'Autonomisation Économique de la Femme (DAEF)***

Les missions de la Direction de l'Autonomisation Economique de la Femme découlent essentiellement de **l'article 17 du décret n° 2021-468 du 08 Septembre 2021** portant organisation du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant. Elle est chargée :

- ✓ de concevoir et de mettre en œuvre la stratégie nationale d'Autonomisation de la Femme et l'entrepreneuriat féminin ;
- ✓ d'assurer l'application des lois et règlements en matière de promotion et d'autonomisation de la femme ;
- ✓ d'assurer la coordination des initiatives individuelles et collectives en faveur de l'entrepreneuriat et de l'emploi féminins avec les programmes nationaux de développement ;
- ✓ de promouvoir l'entrepreneuriat féminin ;
- ✓ de veiller à la contribution des femmes à la transformation de l'économie ivoirienne surtout au niveau de l'industrialisation ;

- ✓ de promouvoir la création, le renforcement et l'encadrement des coopératives et des groupes féminins, en liaison avec les Ministères concernés ;
- ✓ de contribuer à l'élaboration, à la vulgarisation et à l'application des lois et règlements relatifs à l'autonomisation de la Femme, en liaison avec les services compétents ;
- ✓ de concevoir, en collaboration avec les Ministères concernés, les collectivités décentralisées, les organisations et associations, les programmes de sensibilisation, d'éducation et de formation des femmes et d'en assurer la mise en œuvre et le suivi.

- **Le Programme National de Lutte contre les Violences Basée sur le Genre (PNLVBG)**

Le PNLVBG a pour mission de :

- ✓ proposer une politique de lutte contre les Violences faites aux Femmes et aux Enfants ;
- ✓ assister le Ministère dans la mise en œuvre des programmes proposés dans le cadre de la lutte contre les Violences faites aux Femmes et aux Enfants ;
- ✓ veiller à l'application des textes de loi protégeant les Femmes et les Enfants ;
- ✓ coordonner la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation des actions d'assistance conseil, de prévention et de prise en charge intégrée des violences faites aux femmes et aux enfants ;
- ✓ évaluer l'impact des programmes exécutés.

Le travail abattu avec l'appui des partenaires au développement, des ONG et de la société civile en matière de lutte contre les VBG en Côte d'Ivoire a permis d'obtenir d'importants résultats au profit des victimes. Les mécanismes de protection existants ont été renforcés par l'adoption en 2014 de la Stratégie Nationale de Lutte contre les Violences Basées sur le Genre (SNLVBG 2014-2016) et l'installation de 84 plateformes²⁹ de lutte contre les Violences Basées sur le Genre.

- **Le Projet de Gestion Novatrice du Fonds National Femme et Développement (PGNFNFD)**

L'objectif principal du PGNFNFD est de faciliter l'insertion socio- économique des femmes démunies et d'améliorer leurs conditions de vie.

De façon spécifique, le projet vise à:

- ✓ financer les activités génératrices de revenus des femmes démunies par le biais des SFD;
- ✓ permettre l'accès au crédit des femmes ;
- ✓ sensibiliser les femmes à l'épargne ; et
- ✓ encourager l'entrepreneuriat féminin.

2.8.3. Les Cellules et Directions en charge du genre au sein des ministères techniques

Des Directions et Cellules des Genre (CG/DG) au sein des Ministères techniques sont mises en place sous l'impulsion du Ministère en charge du genre. Elles sont chargées de veiller à la prise en compte du genre au niveau sectoriel³⁰.

²⁹ Nombre communiqué en juin 2023.

Cependant, elles font face à un déficit d'ancrage institutionnel qui ne leur permet pas d'être efficaces dans leur mission.

La Côte d'Ivoire s'inscrit désormais dans la dynamique de contextualisation du Schéma organisationnel Type d'Institutionnalisation du Genre (STIG) dans les ministères et institutions des pays membres de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) adopté par la décision n°05/2022/CM/UEMOA du Conseil des Ministres.

2.8.4. *Le Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH)*

Créé par la Loi n° 2018-900 du 30 novembre 2018 portant création, attributions, organisation et fonctionnement du Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH). Le CNDH est une Autorité Administrative Indépendante, dotée de la personnalité juridique et d'une autonomie financière.

Elle exerce des fonctions de concertation, de consultation, d'évaluation et de proposition en matière de promotion, de protection et de défense des Droits de l'Homme.

Conformément aux Principes de Paris, le CNDH a un mandat large, qui englobe notamment la thématique de la femme et de l'enfant dont deux représentants issus des organisations de promotion et de défense des droits de la femme et de l'enfant y siègent en qualité de Conseillers aux droits de l'Homme.

2.8.5. *Le Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI)*

Le COCOFCI répond au besoin de correction des inégalités constatées entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs d'activité notamment au niveau des postes de prise de décision. Il a été initié, à la demande du Président de la République, par sa Conseillère Spéciale d'alors, chargée du Genre et des Affaires Sociales, en collaboration avec la Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions » de Côte d'Ivoire.

Le COCOFCI vis à :

- ✓ renforcer la visibilité, la participation et le leadership des femmes dans la gestion des affaires publiques et privées ;
- ✓ fournir des informations utiles au Président de la République pour recrutement, nomination ou représentation ;
- ✓ identifier les secteurs où les femmes sont sous représentées afin d'inciter à la prise de mesures correctives dans le sens de l'équité et de la justice sociale ;
- ✓ favoriser le réseautage entre les femmes.

2.8.6. *Les institutions universitaires et de recherche*

Les institutions universitaires et de recherche ont fait de substantiels efforts pour désagréger par sexe un certain nombre de variables dans les recherches, études et enquêtes réalisées.

Ainsi, Le Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche (ROCARE) dont le siège est situé à l'Ecole Normale Supérieure sis à Abidjan, s'est investi dans plusieurs études portant sur « Genre et Education ». Il en est de même du CIREs (à travers sa cellule genre) et de la Cellule d'Analyse de Politiques Economiques (CAPEC), qui conduisent des études sur l'autonomisation des femmes.

La Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions » de Côte d'Ivoire créée le 11 janvier 2006, avec le soutien du Gouvernement par le biais du Ministère de la Famille et des Affaires Sociales suite à l'accord signé entre l'UNESCO et le Centre Ivoirien de Recherches Economiques et Sociales (CIRES). Programme labellisé par l'UNESCO, la Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions » de Côte d'Ivoire a été lancée officiellement le 25 mai 2008 à l'ENSEA en Côte d'Ivoire sous la Présidence du Premier Ministre Seydou DIARRA.

2.8.7. La Plateforme Genre et Changements Climatiques (PNGCC)

La PNGCC a été mise en place depuis juillet 2020 pour consulter les acteurs nationaux en vue du renforcement des initiatives pour une meilleure intégration des questions de genre et climat dans les politiques et planification sectorielles.

C'est une initiative du Programme National Changements Climatiques (PNCC) du (MINEDD), en collaboration avec le MFFE, les Partenaires Techniques et Financiers. Le but de cette plateforme est de créer une synergie de collaboration dans l'optique d'un transfert de compétences entre les acteurs engagés dans le climat et ceux travaillant sur le Genre. Ce processus permet de capitaliser et soutenir durablement toutes les actions en matière d'institutionnalisation des questions genre et changements climatiques au niveau national.

Cette PNGCC s'inscrit dans la mise en œuvre de la stratégie nationale genre et changements climatiques (2020-2024) de la Côte d'Ivoire.

Ces mécanismes sont soutenus et accompagnés par des acteurs nationaux tels que les organisations de la société civile et les partenaires techniques et financiers internationaux.

2.8.8. Les Organisations de la Société Civile (OSC)

Plusieurs organisations et associations de la société civile locales ou internationales sont actives dans le domaine de la promotion du genre, de l'autonomisation de la femme et de la lutte contre les violences basées sur le genre, et dans tous les domaines de développement socioéconomique. Nombre d'entre elles interviennent à travers des plateformes de lutte contre les VBG. La diversité des initiatives et le dynamisme de ces organisations constituent une force positive capable d'optimiser la promotion de la question du genre et l'autonomisation des femmes. Leur implication dans la définition des plans d'actions et dans leur mise en œuvre est très recommandée. Toutefois, en raison de leur importance dans le développement et la promotion de l'égalité de genre, il faudra renforcer leur structuration, mutualiser leurs actions et renforcer la coordination de leurs interventions.

2.8.9. Les Partenaires Techniques et Financiers (PTF)

Les partenaires au développement, notamment le Système des Nations Unies (SNU), par le biais de ces agences telles que l'ONU-Femmes³¹, l'UNFPA, l'UNICEF, le PNUD, le PAM etc. présentes en Côte d'Ivoire, apportent leur appui technique et financier à la promotion du genre à travers des programmes inscrits dans le plan cadre découlant des priorités du Gouvernement. On note aussi les autres PTF tels que le Cadre de

³¹ L'ONU Femmes Côte d'Ivoire travaille dans trois (3) domaines prioritaires suivants que sont (1) la Gouvernance, Participation Politique et Leadership des Femmes (incluant la Planification et la Budgétisation Sensible au Genre et Femmes paix et Sécurité), (2) l'Autonomisation économique et lutte contre les vulnérabilités des femmes et (3) Lutte contre les violences faites aux femmes et Genre/VIH.

Coopération pour le Développement Durable³² (CCDD) du Système des Nations Unies, la Banque Mondiale, la BAD, CEDEAO, l'UEMOA, la BOAD, etc.

2.9. DÉFIS A RELEVER EN MATIÈRE DE GENRE

En dépit des avancées, l'analyse de la situation du genre en Côte d'Ivoire révèle différents enjeux et défis à relever afin de réduire les inégalités de genre en termes de disparités, de discriminations et de relations de pouvoir qui sont en défaveur de la femme. Ces défis constitueront l'armature du cadre stratégique de la PNEEG. Les défis sont de plusieurs natures et énumérés comme suit :

2.9.1. *Au niveau institutionnel :*

- La prise en compte de l'égalité de genre au niveau sectoriel ;
- L'élaboration d'une norme genre en Côte d'Ivoire ;
- La production régulière de statistiques sexospécifiques dans divers domaines afin d'éclairer l'exercice de planification pour de meilleurs ciblage ;
- Mettre au cœur des préoccupations, les personnes vulnérables et plus particulièrement les femmes du milieu rural, du secteur informel, les entrepreneures, les jeunes filles scolarisées et celles non scolarisées, les chefs de ménage, les petites filles et adolescent(e)s analphabètes et en situation de handicap ;
- Le renforcement de l'accès et de la position des femmes au niveau des sphères de décision ;
- Le renforcement des capacités des femmes en matière leadership des femmes ;
- L'intégration du genre dans les mesures et les interventions de développement ;
- La mise en place d'un système de mentorat des femmes leaders aux jeunes filles et aux jeunes femmes.

2.9.2. *Au niveau économique :*

- L'accès et l'accessibilité aux ressources et aux opportunités économiques ;
- La traduction des comptes satellites³³ de production des ménages dans la comptabilité publique ;
- La formalisation des activités des femmes du secteur informel ;
- La prise en compte des travaux de soin non rémunérés.

2.9.3. *Au niveau juridique :*

- La promotion de l'exercice équitable des droits et devoirs des femmes et des hommes ;
- L'appropriation des droits et devoirs
- L'accès à la justice par l'information juridique et l'assistance judiciaire (le renforcement de cliniques juridiques et des mécanismes endogènes pour rapprocher la justice des justiciables).

2.9.4. *Au niveau socioculturel :*

- Le renforcement du statut et de la position sociale de la femme au sein du ménage et de la communauté ;
- La promotion du genre au sein de la communauté ;
- Le développement d'une culture pour l'élaboration d'une Charte des valeurs des structures ;

³² Le CCDD définit les orientations stratégiques pour la collaboration entre le Système des Nations Unies pour le Développement et le Gouvernement de Côte d'Ivoire pour la période 2021-2025.

³³ Les « comptes satellites » élargissent le cadre central des comptes nationaux en fournissant une représentation détaillée d'un domaine particulier de l'économie.

- L'engagement du Directoire des Rois et Chefs en matière de genre et gouvernance, genre et développement ;
- La lutte contre les violences basées sur le genre, les stéréotypes mais aussi la stigmatisation.

2.9.5. *Au niveau de l'employabilité :*

- La réalisation des enquêtes emploi du temps ;
- L'accès à l'éducation (Alphabétisation fonctionnelle, Alpha numérique) ;
- La création d'emplois décents pour les jeunes gens et les jeunes filles.

2.9.6. *Au niveau des aspects sécuritaires :*

- La participation des femmes à la production de la sécurité et à la résolution des conflits ;
- La création d'environnements sécurisés pour tous.

2.9.7. *Au niveau sanitaire :*

- L'accès à la santé sexuelle et reproductive ;
- La prise en compte de genre dans la réponse nationale au VIH/sida en vue d'une riposte transformatrice en matière de genre.
- La subvention des consultations et traitement des maladies spécifiques aux femmes et aux hommes ;

CHAPITRE III : CADRE STRATÉGIQUE D'INTERVENTION DE LA PNEEG



3.1. VISION DE LA CÔTE D'IVOIRE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ET DE PROMOTION DU GENRE

Inspirée de l'Agenda 2030 des Nations Unies, de l'Aspiration 6 de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine³⁴ et des dispositions du Chapitre PREMIER du Titre Premier de la Constitution de la Côte d'Ivoire³⁵, la vision 2040 « La Côte d'Ivoire, puissance industrielle, unie dans sa diversité culturelle, démocratique et ouverte sur le monde », la vision affichée à travers l'élaboration du présent document de Politique Nationale sur l'Egalité, l'Equité et le Genre est :

« Une Côte d'Ivoire transformée au niveau social, culturel, politique et économique, avec une participation effective de toutes les forces vives, hommes, femmes, filles et garçons, avançant ensemble et solidaires, en vue d'un développement équitable et durable profitable à tous sans discrimination ».

3.2. VALEURS FONDAMENTALES ET PRINCIPES DIRECTEURS

3.2.1. Valeurs fondamentales

La vision peut être sous-tendue par les valeurs suivantes :

- L'engagement ferme de la reconnaissance des droits humains et du respect de la dignité humaine par la prise en compte du genre, de l'équité et de la justice dans les politiques, plans, programmes et projets ;
- Le respect des Institutions de la République dans la promotion du genre ;
- Le respect de la bonne gouvernance et la gestion participative basée sur l'éthique et le genre ;
- Le partage d'expériences et des bonnes pratiques locales, nationales et internationales en matière de genre ;
- Le respect de la diversité culturelle pour le maintien de la cohésion nationale.

3.2.2. Principes directeurs

La Politique Nationale sur l'Égalité, l'Équité et le Genre est bâtie sur les principes directeurs suivants :

- L'institutionnalisation de l'approche Genre dans les politiques publiques ;
- L'adoption de l'approche de Budgétisation Sensible au Genre (BSG) pour la mise à disposition de ressources adéquates dans le cadre de l'implémentation, le suivi et l'évaluation de la politique genre ;
- La redevabilité comme élément de bonne gouvernance dans les politiques institutionnelle et opérationnelle appuyées d'une solide culture en termes d'appropriation de l'approche genre ;
- Le leadership, la compétitivité et le professionnalisme des actrices et des acteurs de tous les secteurs ;

³⁴ Aspiration 6 de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine : « Une Afrique où le développement est conduit par ses populations, tirant pleinement parti de leur potentiel, en particulier ses femmes et ses jeunes, et s'occupant de ses enfants »,

³⁵ Le Chapitre I du Titre Premier de la Constitution ivoirienne reconnaît les droits fondamentaux des personnes.

- L'attachement à la culture du résultat, de l'équité, de la transparence et de partage autour de l'apprentissage ;
- La concrétisation des engagements pris au niveau international tels que la ratification de conventions, les résolutions, les traités et les accords, dans la vie quotidienne des populations ivoiriennes ;
- L'approche multi-acteurs³⁶ qui favorise la participation et l'implication des différentes parties prenantes (Présidence, Ministères, Institutions, Partenaires Techniques et Financiers, Organisations de la Société Civile, etc.) ;
- L'interdépendance des résultats ;
- Le travail en synergie des acteurs de tous les secteurs de développement de la Côte d'Ivoire ;
- La communication permanente sur la question du genre adaptée à toutes les cibles ;
- La prise en compte du genre dans la gestion des risques liés aux chocs endogènes et exogènes ;
- L'équité et la justice sociale³⁷ ;
- La coordination : En tant que principe opératoire de la PNEEG, la coordination favorise une meilleure mise en cohérence et articulation des différentes initiatives nationales, sectorielles et locales d'institutionnalisation du Genre dans les pays.

3.3. OBJECTIFS DE LA PNEEG

3.3.1. Objectif général

La Politique Nationale sur l'Égalité, l'Équité et le Genre vise l'intégration effective du genre dans tous les secteurs de la vie publique et privée ainsi qu'un changement au niveau des mentalités et des comportements des populations en faveur du respect des droits des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans leurs spécificités.

3.3.2. Objectifs spécifiques

L'atteinte de cet objectif général sera possible à travers la réalisation des objectifs spécifiques ci-après :

- Promouvoir l'institutionnalisation du genre dans tous les domaines, la gouvernance inclusive, le leadership et les droits humains ;
- Promouvoir un développement économique et financier inclusif, garantissant un accès équitable aux moyens de production, aux infrastructures et l'autonomisation économique ;
- Promouvoir des droits égaux à l'éducation, aux opportunités à la protection sociale et aux services sociaux de base ;
- Développer et promouvoir les mécanismes de gestion durable des ressources naturelles et adaptation des hommes et des femmes aux effets de changement climatique ;

³⁶ Tel que proposé par le STIG

³⁷ La PNG s'inscrit dans une dynamique de renforcement des capacités institutionnelles, stratégiques et opérationnelles des institutions nationales dans leurs efforts de réduction des inégalités entre les sexes et de mobilisation du plein potentiel de toutes les composantes de la population au profit du développement. Ainsi, les principes d'équité et de justice sociale servent dans la correction des inégalités de départ pour aboutir à l'équivalence des chances (ou opportunités) entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques, et des implications des relations de pouvoir

- Développer les mécanismes de promotion des normes de genre, d'information et de sensibilisation en direction de tous les acteurs pour un changement de comportement en faveur de l'équité et de l'égalité dans les rapports homme-femme ;
- Développer des mécanismes de renforcement des capacités et des mécanismes institutionnels et promotion de l'équité et de l'égalité de genre.

3.4. AXES STRATÉGIQUES D'INTERVENTION DE LA PNEEG

La Politique Nationale sur l'Egalité, l'Equité et le Genre se décline en orientations stratégiques à travers les axes suivants :

- i) *Genre, gouvernance, leadership et droits humains ;*
- ii) *Genre, macroéconomie et finance publique ;*
- iii) *Genre, services sociaux de base et protection sociale ;*
- iv) *Genre, gestion durable des ressources naturelles et changements climatiques ;*
- v) *Genre et changement de comportement ;*
- vi) *Genre, renforcement de capacités et mécanismes institutionnels.*

Ces axes stratégiques d'intervention constituent en soi un ensemble d'options prioritaires en réponse à l'analyse de la situation et pour la réalisation de la vision et l'atteinte des objectifs de la PNEEG, et par conséquent de ceux des objectifs de la CEDEF et des ODD.

Axe stratégique 1 : Genre, gouvernance, leadership et droits humains

L'exécution de l'axe stratégique 1 vise à promouvoir l'institutionnalisation du genre dans tous les domaines, la gouvernance inclusive, le leadership et les droits humains à travers les objectifs ci-après :

- 1.1. *Assurer la mise en place de mécanismes et d'outils de gouvernance inclusive sensible au genre et favorisant l'intersectionnalité ;*
- 1.2. *Favoriser et rendre visible la participation égale et l'influence des femmes et des jeunes dans tous les secteurs d'activités et à tous les postes de responsabilités et de prise de décisions ;*
- 1.3. *Éliminer toutes les dispositions discriminatoires sources d'inégalités de genre et garantir l'application effective des droits des femmes et des filles, des hommes et des garçons et des personnes vulnérables et celles en situation de handicap.*

Axe stratégique 2 : Genre, économie, finances publiques et autonomisation

La mise en œuvre de l'axe stratégique 2 vise à promouvoir un développement économique et financier inclusif, garantissant un accès équitable aux moyens de production, aux infrastructures et l'autonomisation économique à travers les objectifs ci-après :

- 2.1. *Vulgariser les principes et méthodes de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) dans les finances publiques ;*
- 2.2. *Garantir l'autonomisation économique et l'inclusion financière au profit des femmes et des jeunes ;*
- 2.3. *Améliorer l'accès des femmes, des hommes et des jeunes filles et garçons aux ressources techniques, technologiques, à leur utilisation et à leur influence ;*

- 2.4. Assurer un accès équitable des femmes et des hommes à des infrastructures suffisantes, de bonne qualité et durables ;
- 2.5. Assurer la production et la vulgarisation de statistiques sensibles au genre intersectionnelles.

Axe stratégique 3 : Genre, services sociaux de base et protection sociale

La mise en œuvre de l'axe stratégique 3 vise à promouvoir des droits égaux à l'éducation, aux opportunités à la protection sociale et aux services sociaux de base à travers les objectifs ci-après :

- 3.1. En matière d'éducation : Améliorer l'accès, le maintien, l'achèvement et la réussite des filles et des garçons dans le système éducatif, de la formation et l'alphabétisation ;
- 3.2. En matière de santé : Renforcer le dispositif en matière de nutrition et de santé reproductive, de la réduction de la morbidité, du VIH et des maladies infectieuses notamment chez les femmes et les filles ;
- 3.3. En matière d'Eau, énergie, hygiène et assainissement : Accélérer l'accès des femmes et des filles à l'eau potable et à l'énergie ;
- 3.4. En matière de sécurité : Eliminer les Violences Basées sur le Genre (VBG) et garantir un environnement sécuritaire plus sûr à l'endroit des femmes et des filles, des hommes et des garçons.

Axe stratégique 4 : Genre, gestion durable des ressources naturelles et changements climatiques

La mise en œuvre de l'axe stratégique 4 vise à développer et promouvoir les mécanismes de gestion durable des ressources naturelles et adaptation des hommes et des femmes aux effets de changement climatique à travers les objectifs ci-après :

- 4.1. Assurer l'intégration systématique des questions liées au genre dans toutes les actions de gestion durable des ressources naturelles et de lutte contre le changement climatique en Côte d'Ivoire ;
- 4.2. Soutenir l'intégration systématique du genre et du changement climatique dans les politiques nationales et sectorielles ;
- 4.3. Promouvoir la Budgétisation Sensible au Climat (BSC) en synergie avec la Budgétisation Sensible au Genre (BSG).

Axe stratégique 5 : Genre et changement de comportement

La mise en œuvre de l'axe stratégique 5 vise à développer les mécanismes de promotion des normes de genre, d'information et de sensibilisation en direction de tous les acteurs pour un changement de comportement en faveur de l'équité et de l'égalité dans les rapports homme-femme à travers les objectifs ci-après :

- 5.1. Promouvoir la Masculinité positive ;
- 5.2. Développer un nouvel état d'esprit dans les liens sociaux où les hommes et les femmes, adultes ou jeunes, se partagent les responsabilités de façon systématique, équitable et égalitaire au niveau de la gestion de la famille et dans la communauté ;
- 5.3. Mobiliser les différent.e.s acteurs et actrices du développement et les populations dans toutes les régions du pays à intégrer les enjeux de l'égalité de sexe dans tous les secteurs de la vie quotidienne ;
- 5.4. Assurer une formation civique et citoyenne sensible au genre des populations.

Axe stratégique 6 : Genre, renforcement de capacités et mécanismes institutionnels

La mise en œuvre de l'axe stratégique 6 vise à développer des mécanismes de renforcement des capacités et des mécanismes institutionnels et promotion de l'équité et de l'égalité de genre à travers les objectifs ci-après :

- 6.1. Renforcer les capacités des institutions nationales et les organisations de la société civile pour mettre en œuvre les engagements existants, prévoir de manière proactive et aborder les nouveaux défis, et faire montre de responsabilité ;*
- 6.2. Renforcer le dispositif légal, juridique et les politiques nationales en faveur de la protection des femmes et qui leur permettent de tirer pleinement parti des possibilités et des avantages des projets phares de l'Agenda 2063, du PND et d'autres projets de transformation du pays ;*
- 6.3. Soutenir l'inclusion financière à travers des mécanismes de financement plus équitables et en faveur des femmes ;*
- 6.4. Encourager l'implication et la participation des acteurs de la communication dans la promotion des initiatives en faveur de l'équité, de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes.*

3.5. SOURCES DE FINANCEMENT DE LA POLITIQUE NATIONALE GENRE

Le financement de la PNEEG est assuré à plusieurs niveaux suivant les politiques et stratégies sectorielles, les synergies d'actions et de complémentarité entre les acteurs.

Les principales sources de financement de la PNEEG sont l'État de Côte d'Ivoire à travers ses institutions, les collectivités locales, les partenaires techniques et financiers et le secteur privé.

3.5.1. Au niveau de l'Etat

L'engagement effectif de l'Etat à œuvrer pour l'égalité entre les hommes et les femmes, l'équité de genre et l'autonomisation des femmes se traduira par le renforcement institutionnel du mécanisme national, et l'allocation de ressources budgétaires sectorielles, à travers le recours à des mesures spéciales.

3.5.2. Au niveau des Collectivités locales

Il est attendu des Collectivités locales une contribution significative à la promotion du genre grâce à l'intégration effective du genre dans tous les instruments de planification et de budgétisation utilisés. Cet engagement sera concrétisé par une allocation systématique d'un pourcentage de leurs ressources propres à la promotion de l'égalité de genre et à l'autonomisation de la femme aux niveaux local et régional.

3.5.3. Au niveau des Partenaires Techniques et Financiers (PTF)

Les partenaires bilatéraux et multilatéraux seront invités à des tables de concertations sur les différents enjeux de la PNG pour l'identification de leurs centres d'intérêts et la détermination des modalités d'accompagnement technique et financement nécessaires à la mise en œuvre de la PNEEG.

Ces concertations seront organisées conjointement par le Ministère en charge du genre, le Ministère en charge des Finances et du Budget et le Ministère en charge de l'Économie, du Plan et du Développement ainsi que l'Observatoire National de l'Équité et du Genre.

3.5.4. *Au niveau du secteur privé*

Le secteur privé est appelé d'une part, à adopter et à appliquer le principe et les méthodes de Budgétisation Sensible au Genre, et d'autre part, à soutenir les initiatives nationales et locales à travers leurs plans RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

CHAPITRE IV : CADRE DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI & EVALUATION DE LA POLITIQUE NATIONALE SUR L'ÉGALITÉ, L'ÉQUITÉ ET LE GENRE (PNEEG)

4.1. CADRE DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE NATIONALE SUR L'ÉGALITÉ, L'ÉQUITÉ ET LE GENRE

4.1.1. Institutionnalisation du Genre

L'institutionnalisation du Genre est une démarche consistant à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux (UEMOA³⁸, 2018). Elle permet de parvenir à l'égalité et à l'équité entre les hommes et les femmes et leur autonomisation à travers des politiques, programmes, budgets et des pratiques managériales sensibles au genre.

La Politique Nationale sur l'Égalité, l'Équité et le Genre contribue à l'opérationnalisation de l'approche multisectorielle en déclinant les responsabilités dans le cadre d'un dispositif de concertation et de suivi des actions. Sa mise en œuvre nécessite l'implication et la responsabilisation de tous les acteurs étatiques et non étatiques, pour parvenir à la prise en charge totale et efficace de la problématique vitale pour le développement de la Côte d'Ivoire à savoir, la résolution des inégalités et disparités entre les femmes et les hommes.

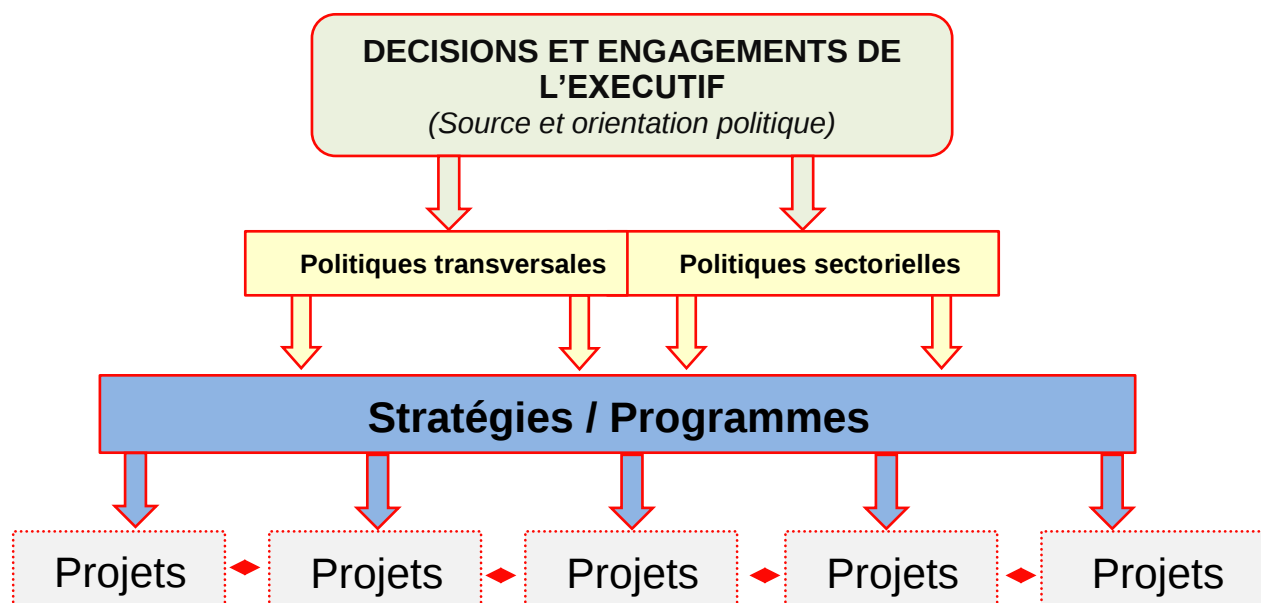
Pour se faire, des stratégies de mobilisation et de collaboration seront développées à tous les niveaux pour un engagement effectif et une participation plus agissante de tous les acteurs, à la mise en œuvre de la Politique Nationale sur l'Égalité, l'Équité et le Genre.

Pour ce qui est des politiques ou programmes sectoriels déjà élaborés et en cours, des mécanismes spéciaux d'institutionnalisation du genre seront mis en place selon les niveaux d'exécution (planification annuelles, dispositif d'exécution, évaluation à mi-parcours ou finale).

Du fait de la complexité et de la transversalité des questions liées aux inégalités entre les hommes et les femmes et au genre, et en tant que document cadre fixant les objectifs et les orientations du gouvernement en matière d'intégration du genre, la Politique Nationale sur l'Égalité, l'Équité et le Genre sera mise en œuvre à travers les politiques, stratégies, programmes et plans d'actions sectoriels des différents ministères, les programmes et plans locaux de développement, les programmes d'intervention des Organisations de la Société Civile, du secteur privé et des Partenaires Techniques et Financiers.

³⁸ In Stratégie Genre de l'UEMOA

Figure 2 : Structuration simplifiée de la mise en œuvre des politiques publiques



4.1.2. Dispositif organisationnel de la mise en œuvre et de pilotage de la PNEEG

4.1.2.1. Analyse du rôle des acteurs de la mise en œuvre et de pilotage de la PNEEG

Le dispositif de mise en œuvre de la PNEEG répond à une architecture simple qui prend racine dans l'existant. Ainsi, les acteurs clés de la mise en œuvre de la PNEEG sont répartis à trois niveaux de responsabilités plus ou moins interconnectés : Politique, Stratégique et Opérationnel.

Pour intégrer la dimension du genre de façon effective dans les actions politiques (gender mainstreaming), le Gouvernement aura recours à deux niveaux de compétences : décisionnel et technique.

Le Niveau Politique

Le niveau politique de la mise en œuvre de la PNEEG consiste à prendre des décisions, des décrets, des lois etc. et à donner des grandes orientations pour s'assurer d'une meilleure appropriation et une coordination efficace de la Politique genre au plan national.

L'institution qui se situe à ce niveau est la **Présidence de République**.

Le Président de la République de Côte d'Ivoire est le chef de l'État et est chargé de l'exercice du pouvoir exécutif. En sa qualité de chef de l'Administration, il nomme aux emplois civils et militaires et détient également, en période de crise, des pouvoirs exceptionnels.

Le rôle du Président de la République, en sa qualité d'Ambassadeur « HeForShe » depuis novembre 2017 consistera à impulser la prise en compte du Genre dans la définition de la politique globale de l'État et la production des Ordonnances et décrets en lien avec l'adoption des lois relatives à la thématique du genre. Il peut donc ordonner l'adoption de décrets en la matière.

Le Niveau Stratégique

Le niveau stratégique de la mise en œuvre de la Politique Nationale sur l'Égalité, l'Équité et le Genre comprend le Cabinet du Premier Ministre et les institutions de la République. Les responsabilités et les liens de collaborations se décrivent comme suit :

Le Premier Ministre

Le Premier ministre, chef du Gouvernement, anime et coordonne l'action gouvernementale. A ce titre, préside le Conseil de Gouvernement, réunion préparatoire du Conseil des Ministres, prépare, propose des orientations stratégiques et met en mission les différents départements ministériels.

Dans le cadre de la mise en œuvre effective de la Politique Nationale sur l'Égalité, l'Équité et le Genre, le Premier Ministre est assisté par l'Observatoire National de l'Équité et du Genre (ONEG) qui lui fait part de ses avis et observations en matière d'équité et de genre.

Les institutions de la république

- Le Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel (CESEC)

Le Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel donne son avis sur les projets de loi, d'ordonnances ou de décrets ainsi que sur les propositions de loi qui lui sont soumises.

Les projets de loi de programme à caractère économique, social, environnemental et culturel lui sont soumis pour avis. Le CESEC pourra émettre des avis motivés sur l'intégration du Genre dans les politiques publiques.

- La Cour des Comptes

La Cour des Comptes est l'Institution suprême de contrôle des finances publiques. Elle a des attributions juridictionnelles, de contrôle et de consultation. La Cour des Comptes contrôle la gestion des comptes des services de l'Etat, des Etablissements publics nationaux, des collectivités territoriales, des Autorités administratives indépendantes et de tout organisme bénéficiant du concours financier de l'Etat ou d'une autre personne morale de droit public, ainsi que de tout organisme bénéficiant du concours financier des entreprises publiques et de leurs filiales.

La Cour des comptes est appelée à jouer un rôle crucial dans la promotion de l'égalité de genre et la mise en place de politiques favorisant l'inclusion et l'équité. En tant qu'institution indépendante chargée de contrôler la gestion des finances publiques, la Cour des comptes peut contribuer à garantir que les politiques budgétaires intègrent pleinement la dimension de genre.

Elle peut à ce titre influencer l'opérationnalisation de la PNEEG en mettant en lumière son rôle de surveillance et de recommandation.

- La Haute Autorité pour la Bonne Gouvernance (HABG)

La Haute Autorité pour la Bonne Gouvernance est un organe du dispositif de prévention et de lutte contre la corruption et les infractions assimilées mis en place par le Gouvernement de Côte d'Ivoire. Elle contribuera à veiller à une meilleure prise en compte du Genre dans les politiques publiques de lutte contre la corruption, les rendant plus sexo-spécifique.

- Les autres institutions nationales, de formation et de recherches

Toutes les autres institutions nationales, universités publiques et centres de recherches sont appelées à :

- ✓ collaborer avec le Ministère en charge du genre, à l'effet de créer en son sein, des mécanismes endogènes de promotion de l'égalité de genre dans l'exercice de ses missions respectives. Ces mécanismes seront inspirés des stratégies développées par leurs ministères de tutelle ;
- ✓ collaborer avec le Secrétariat Exécutif de l'ONEG dans le cadre de sa mission.

- *La Chambre Nationale des Rois et Chefs Traditionnels*

La chefferie traditionnelle est représentée par la Chambre nationale des Rois et Chefs traditionnels. La Chambre est l'Institution regroupant tous les Rois et Chefs traditionnels de Côte d'Ivoire. Elle a une forte influence sur les pesanteurs culturelles entravant l'atteinte de l'égalité et l'équité de Genre.

La Chambre des Rois et Chefs traditionnels en sa qualité de garante des us et coutumes est invitée à prendre en compte les questions d'égalité de genre et de droits humains au sein des communautés.

L'engagement des Rois et Chefs traditionnels en faveur de l'égalité de genre et de la promotion des droits humains pourra avoir un impact considérable sur les normes sociales dans la construction d'une société inclusive et égalitaire.

Les chefs et rois peuvent utiliser leur position et leur influence pour promouvoir l'égalité de genre, encourager le changement des mentalités, lutter contre les discriminations et les violences basées sur le genre, et soutenir la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décisions.

Le Niveau opérationnel

Une fois les décisions politiques prises et les orientations stratégiques définies, la mise en œuvre effective de la PNEEG est assurée par divers acteurs étatiques et non-étatiques, chacun dans ses missions spécifiques, ses prérogatives, ses domaines de compétences ainsi que son secteur d'activités.

Le gouvernement

- *Le Ministère en charge de la promotion du Genre*

Le Ministère en charge de la promotion du Genre est chargé de la mise en œuvre et du suivi de la politique du Gouvernement en matière de Promotion du genre. À ce titre, et en liaison avec les différents départements ministériels concernés, il a l'initiative et la responsabilité, dans le cadre de la mise en œuvre de la PNEEG, des actions suivantes :

- L'élaboration des textes et de la stratégie de mise en œuvre de la PNEEG à travers l'appui technique aux autres Ministères sectoriels, des institutions de l'État et des autres acteurs. Cet appui technique portera tant sur la mise en place des instances internes dédiées à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre, que sur les processus d'élaboration des stratégies sectoriels genre ;
- La collaboration avec les **Ministères** en charge du **Plan**, de l'**Economie** et du **Budget** afin de s'assurer de la prise en compte effective des indicateurs liés au genre dans leurs processus de planification et de budgétisation ;
- La collaboration avec les **Ministères sectoriels** afin de s'assurer de la prise en compte des questions d'intégration du genre dans leurs différentes planifications ;
- Le renforcement des capacités des autres Ministères sectoriels, des institutions de l'Etat et des autres acteurs non-étatiques sur les questions d'intégration du genre dans leurs structures, projets et programmes ;

- La collaboration avec le Secrétariat Exécutif de l'Observatoire National de l'Equité et du Genre (ONEG) dans le cadre des missions d'information, de sensibilisation ainsi que de suivi de la mise en œuvre de la PNEEG.

- Le Ministère en charge du Plan et du Développement

Le Ministère en charge du Plan et du Développement a un rôle de coordination et de suivi de la mise en œuvre de la politique de développement de la Côte d'Ivoire. Ce rôle est opérationnalisé à travers la chaîne Prospective, Planification, Programmation, Budgétisation et Suivi et Evaluation (PPPBSE). La budgétisation est toutefois dévolue au Ministère en charge du Budget et du Portefeuille de l'État.

Il contribuera à l'amélioration de la sensibilité au genre du PND, de la PNG, du PIP et des différentes politiques émanant de ses prérogatives.

- Les Ministères en charge du Budget, de l'économie et des Finances

Le Ministère en charge du Budget assure le maillon "Budgétisation" de la chaîne PPPBSE à travers la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière budgétaire, douanière, fiscale et de gestion du portefeuille de l'État ; il assure également l'approbation des marchés publics et des baux devant être passés par l'État.

Les Ministères en charge de l'Économie et des Finances assure la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière économique, financière et monétaire.

Ces deux départements ont un rôle important dans la mise en œuvre de la PNEEG à travers la Budgétisation Sensible au Genre dans le processus budgétaire et la négociation des financements extérieurs.

- Les autres ministères sectoriels

Les ministères sont invités à :

- ✓ développer des stratégies sectorielles genre, dans le cadre de la mise en œuvre de la présente PNEEG ;
- ✓ créer en leur sein, par arrêté ministériel, avec l'appui du Ministère en charge du genre, des entités dédiées à l'institutionnalisation du genre avec personnel dédié dans leurs domaines de compétence ;
- ✓ présenter des rapports sur l'état d'avancement des projets et programmes mis en œuvre dans le cadre de la PNEEG ;
- ✓ prendre toutes les dispositions utiles pour la mise en œuvre des décisions et orientations de l'exécutif en lien avec le genre.

Les universités et instituts de recherche

Les universités et instituts de recherche ont pour rôle de contribuer à la production de données qualitatives et quantitatives en lien avec les défis liés au genre. Ces acteurs facilitent l'intégration du genre dans les curricula.

Les collectivités locales

Les collectivités locales ont pour mission l'élaboration de politiques de développement local sensibles au genre. Cette mission sera conduite par des « services genre » ou un pool de personnel clé formés et encadrés par les structures compétentes.

Les organisations de la société civile

Les OSC en tant que partenaires nationaux de l'Etat, sont invités à adhérer à la vision, aux principes et aux objectifs de la Politique Nationale sur l'Égalité, l'Équité et le Genre. A ce titre, elles mettront en place des mécanismes et prendront les dispositifs pour l'intégration du genre au sein de leurs structures, leur fonctionnement ainsi que dans leurs projets et programmes.

A ce titre, les OSC sont appelées à :

- ✓ s'impliquer davantage dans des actions d'information, de sensibilisation et de formation sur la connaissance et l'exercice des droits des femmes, dont le droit de participer à la vie publique ;
- ✓ élaborer et mettre en œuvre des campagnes de plaidoyer et de lobbying sur le genre en insistant surtout sur la sensibilisation des dirigeants des partis politiques, des décideurs gouvernementaux et des autorités législatives, municipales et régionales ;
- ✓ investir dans des initiatives visant à renforcer le leadership féminin à la base notamment via le renforcement des capacités personnelles, de l'estime et de la confiance en soi chez les femmes.

Le secteur privé

Le secteur privé est un acteur clé dans la réduction des inégalités entre les sexes. Pour ce faire les dirigeant.e.s d'entreprises privées sont appelées d'une part, à mettre en place des mécanismes internes pour assurer l'égalité hommes-femmes et d'autre part, à se servir dans la mesure du possible, de leurs programmes « Responsabilité Sociétale des Entreprises » (RSE) pour soutenir les initiatives portées par les acteurs étatiques et les OSC.

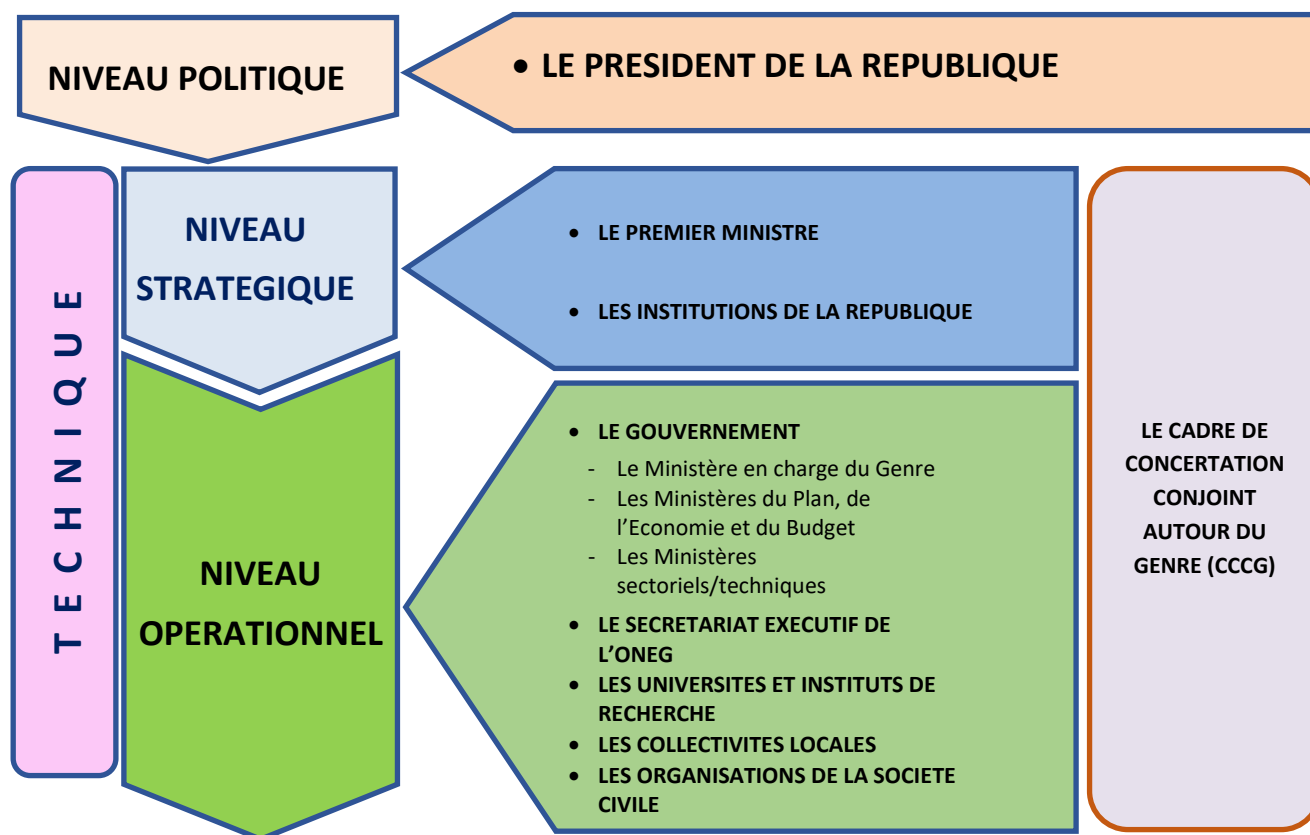
La mobilisation des partenaires

La mobilisation des partenaires s'effectue à travers le Cadre de concertation conjoint autour du Genre (CCCG), composé de représentants de ministères techniques et d'institutions nationales, des responsables d'organisations de la société civile œuvrant dans le domaine du Genre, ainsi que des chefs de mission et de délégations, des partenaires techniques et financiers bilatéraux et multilatéraux.

Le rôle du CCCG est d'apporter une réponse globale multisectorielle, commune et cohérente aux priorités de promotion du Genre et d'autonomisation des femmes telles que déterminées par le gouvernement sur la base de ses engagements internationaux (niveau stratégique).

Les rencontres du CCCG portent sur la présentation des priorités nationales en matière de Genre, en vue d'assurer une coordination des actions et favoriser une synergie d'actions pour une meilleure capitalisation des résultats (niveau opérationnel).

Figure 3 : Dispositif national de mise en œuvre de la PNEEG



4.1.3. Cadre de coordination et de pilotage de la PNEEG

4.1.3.1. Présentation générale

Le cadre de coordination et de pilotage de la PNEEG privilégie une approche multisectorielle pour tenir compte du principe de l'interdépendance des résultats nécessaires à la performance des processus d'appropriation et de mise œuvre de la Politique. Il est dirigé au plus haut niveau par **le Conseil National de promotion du Genre (CNG)** qui comprend trois organes dont **le Comité de Pilotage (CoPil)**, organe délibérant, **le Secrétariat Technique Permanent (STP)**, organe technique d'exécution, **la Commission consultative (ComCo)**, organe consultatif national et **le Cadre de Concertation Conjoint autour du Genre (CCCG)**, organe d'appui et d'accompagnement.

4.1.3.2. Composition et attributions des organes de coordination et de pilotage de la PNEEG

- **Conseil National de promotion du Genre (CNG)**

Le Conseil National de promotion du Genre (CNG) est chargé de suivre les avancées au sein de la société ivoirienne en matière de l'équité et de l'égalité de genre. A cet effet, il donne les orientations et directives

nécessaires à la bonne exécution de la PNEEG. Il a également la mission de garantir la mobilisation des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la PNEEG ainsi que des programmes qui en découlent.

Le CNG se réunit une fois l'année sous la présidence du chef de l'Etat. A ces occasions, un rapport lui est présenté par le Ministère en charge du Genre sur la situation du genre dans le pays. Ainsi, le CNG veille au respect des principes d'équité et d'égalité de genre d'une part et d'autre part contrôle l'application des textes législatifs et réglementaires en relation avec les conventions internationales en la matière.

Le secrétariat du Conseil Nationale de promotion du Genre est assuré par le Ministère chargé du genre. Tous les intervenants dans la mise en œuvre de la Politique Nationale sur l'Égalité, l'Équité et le Genre dont les ministères et des personnes ressources choisies pour leur compétence et l'intérêt qu'elles portent à la promotion de l'égalité de genre, sont représentés au sein du Conseil.

- Comité de Pilotage (CoPil)

Le **Comité de Pilotage** est placé sous la présidence du Ministère chargé du Genre. Il comprend les ministères transversaux qui constituent des leviers potentiels pour la transversalité du Genre et sa systématisation dans les interventions publiques. Il s'agit notamment (i) du Ministère en charge de la Femme et du Genre, (ii) du Ministère en charge de la Planification du Développement et (iii) du Ministère en charge du Budget et (iv) du Ministère en charge de la décentralisation afin de tenir compte des interventions de développement local.

Le Comité de Pilotage (CoPil) qui se réunit une fois par semestre en session ordinaire a pour principales attributions de :

- ✓ suivre la progression et le déroulement de la PNEEG par rapport aux différentes étapes et aux échéances prévues ;
- ✓ gérer les risques ou de faire l'arbitrage sur des aspects bloquants en y apportant des solutions durables ;
- ✓ faire le point sur l'avancée des livrables prévus par la PNEEG ;
- ✓ mobiliser les ressources nécessaires pour la mise en œuvre de la PNEEG ;
- ✓ d'appuyer les initiatives de mobilisation de ressources des sectorielles dans le cadre du financement de leur action de promotion du genre.

Le Secrétariat Exécutif de l'Observatoire National de l'Équité et du Genre participe aux activités du CoPil en qualité d'observateur dans le respect strict des missions qui lui sont dévolues.

- Secrétariat Technique Permanent (STP)

Le **Secrétariat Technique Permanent** a la forme juridique d'un Établissement Public à caractère Administratif ou équivalent, ayant une autonomie de gestion (administrative et financière) dans le souci de lever les contraintes de lourdeurs administratives et de capacités limitées de mobilisation effective des décideurs sectoriels telles que soulevées par le diagnostic conduit par l'UEMOA en 2019, et imputées en partie à la faible autonomie de gestion des entités de pilotage des mécanismes existants. En tant qu'Établissement Public, le STP dispose d'une personnalité morale de Droit public et d'une autonomie susceptible de lui conférer la légitimité et le positionnement institutionnel nécessaire à une meilleure interaction avec l'ensemble des parties prenantes, y compris les plus hautes autorités ministérielles. Sa tutelle technique est assurée par le Ministère chargé du Genre. Le Comité de pilotage constitue le Conseil d'Administration du STP.

Le Secrétariat Technique Permanent (STP) a pour missions de :

- Assurer le secrétariat des rencontres du cadre de concertation, de la Commission Consultative et du Comité de pilotage ;
- Participer à la définition ou à l'actualisation des indicateurs sexospécifiques avec l'Institut National de la Statistique ;
- Élaborer et mettre en œuvre en collaboration avec les ministères sectoriels, le Secrétariat Exécutif de l'ONEG et le CNDH, un plan de renforcement des capacités des acteurs concernés par la mise en œuvre de la PNEEG (ministères, institutions, organisations de la société civile, secteur privé, etc.) ;
- Veiller à l'appropriation par les différents intervenants, du concept genre tel qu'il est défini par la Côte d'Ivoire;
- Développer et diffuser des stratégies de communication et de promotion des bonnes pratiques en matière de genre ;
- Soutenir, en collaboration avec les ministères sectoriels, la prise en compte du genre dans les différents secteurs ;
- Coordonner les travaux d'élaboration de plans d'action genre ;
- Vulgariser les statistiques sensibles au genre et intersectionnelles ;
- Assurer en collaboration avec le Secrétariat Exécutif de l'ONEG, le contrôle, le suivi et l'évaluation des projets et programmes ainsi que l'utilisation des ressources dans le cadre de la promotion de l'égalité de genre.

- ***Commission Consultative (ComCo)***

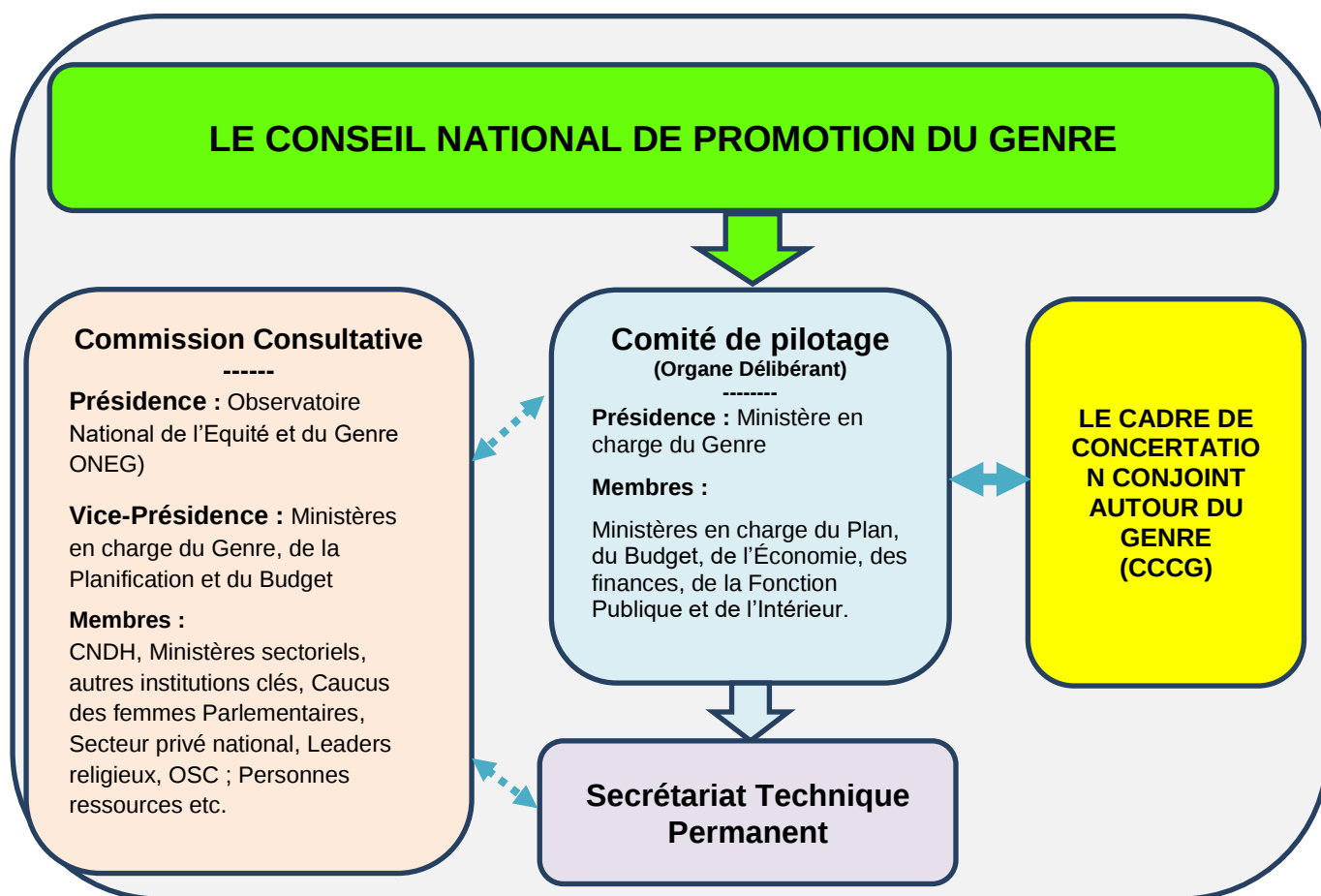
La Commission Consultative (ComCo) comprend l'ensemble des départements ministériels, notamment à travers les responsables des cadres sectoriels de dialogues, le Secrétariat Exécutif de l'ONEG et les organisations de la société civile. La ComCo se réunira deux fois l'année, en prélude aux réunions du Comité de Pilotage.

En sa qualité d'organe consultatif, elle s'attellera à faire des propositions et recommandations en faveur d'une meilleure intégration du Genre dans les politiques publiques et les interventions des acteurs du développement en Côte d'Ivoire.

- ***Cadre de Concertation Conjoint autour du Genre (CCCG)***

Le rôle du CCCG est de capter les priorités nationales en matière de Genre et servir de cadre de partage de connaissances avec les partenaires en vue de permettre une coordination des actions tout en encourageant une synergie pour une meilleure capitalisation des résultats.

Figure 4 : Cadre de coordination et de pilotage de la PNG



4.2. CADRE DE SUIVI ET EVALUATION DE LA PNEEG

4.2.1. Dispositif institutionnel de suivi et évaluation

Le dispositif institutionnel de suivi et évaluation permettra de veiller à la bonne appropriation de la Politique Nationale Genre par les acteurs du développement en Côte d'Ivoire. Il vise également à améliorer le pilotage des interventions, la redevabilité des acteurs et la capitalisation des acquis. Il est animé par des structures dédiées, mandatées et/ou indépendantes.

Les acteurs clés du suivi et évaluation de la PNEEG sont principalement : (i) le Ministère en charge de la promotion du Genre, (ii) le Secrétariat Exécutif de l'Observatoire National de l'Équité et du Genre (ONEG), (iii) le Ministère en charge du Plan et du Développement/l'Institut National de la Statistique (INS) Agence Nationale de la Statistique, et (iv) le Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH).

Le Répertoire National des Indicateurs genre et la liste minimale des indicateurs genre³⁹ constituent une base qui devra être mise à profit pour l'élaboration des cadres de résultats sensibles au genre.

4.2.2. Méthodologie générale de suivi et évaluation

L'opérationnalisation du système de suivi et évaluation revient au Secrétariat Technique Permanent sous la supervision du Comité de Pilotage. Elle consistera en la mise en place de dispositifs d'enquêtes, de collecte et d'analyse des données, de suivi des réalisations et d'évaluation des résultats et des impacts.

Les structures désignées plus haut (section 4.2.1) sont appelées à développer et à vulgariser les outils et supports nationaux de collecte, de centralisation et d'analyse des informations fournies par les acteurs et actrices concerné-e-s par la mise en œuvre de la Politique Nationale Genre.

- Le Secrétariat Exécutif de l'ONEG joue un rôle moteur dans le dispositif. Il aura la charge d'élaborer (ou d'actualiser) le répertoire national des indicateurs genre (sexospécifiques), qui constitue un document de référence pour le suivi et l'évaluation des performances.
- Le Ministère en charge de la promotion du Genre se chargera d'assurer le suivi des actions gouvernementales et des initiatives des institutions en matière de la mise en œuvre de la PNEEG.
- Les départements ministériels, à travers leurs services de statistiques, prendront en charge les indicateurs clés et les indicateurs de performance de leurs secteurs respectifs.
- Le CNDH en sa qualité de structure indépendante joue un rôle de veille et d'interpellation sur toutes les questions de violation des droits humains et de Violences Basées sur le Genre (VBG).
- L'Agence Nationale de la Statistique (ex **INS**) en collaboration avec les Instituts et Centre de recherches procèdera au traitement, l'analyse et la consolidation des données.
- La collecte des données se fera sur la base de critères de pertinence, d'efficacité, d'efficience, de durabilité et d'impacts distributifs.

La fiabilité des informations recommande de préciser les sources de données, les méthodes de collecte, la fréquence de collecte, les responsabilités et le mode d'enregistrement de ces données.

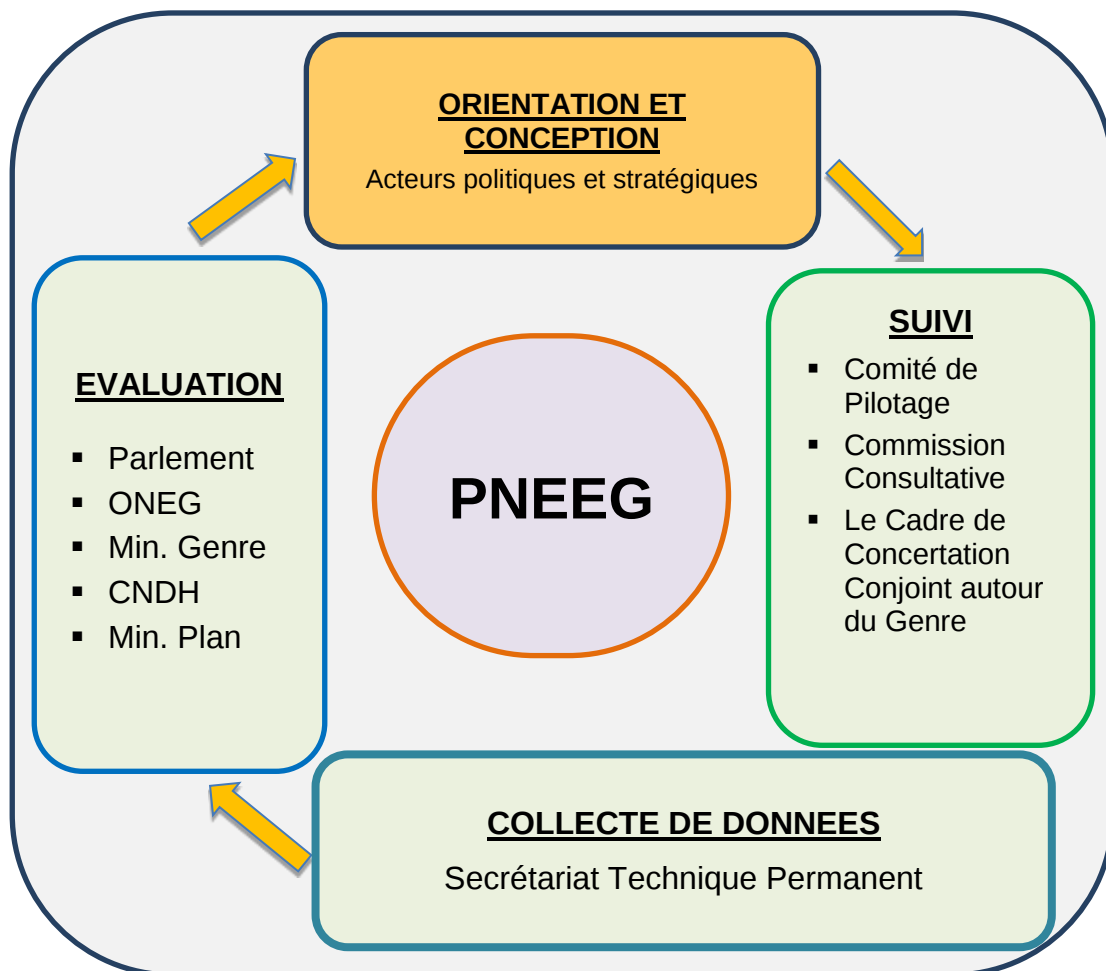
Des rapports d'étapes doivent notamment décrire les résultats réels obtenus pendant la période couverte à chaque niveau de la chaîne des résultats ainsi que les écarts en expliquant la situation et en apportant des mesures correctives.

L'évaluation de la mise œuvre de la PNEEG se fera d'office conjointement et systématiquement, par l'ONEG, le Ministère chargé du Genre et le Ministère en charge du Plan.

Des évaluations externes périodiques permettront de tirer les leçons et de capitaliser les résultats accomplis, d'assurer la transparence dans l'utilisation des fonds publics et d'orienter la prise de décisions sur l'efficacité de la Politique.

³⁹ La liste minimale des indicateurs genre est le produit de la collaboration entre l'ONU Femmes, la Banque Africaine de Développement (BAD) et la Commission Economique pour l'Afrique (CEA)

Figure 5 : Cadre de suivi et évaluation de la PNEEG



4.3. CONDITIONS DE SUCCES DE LA PNEEG

L'appropriation et la mise en œuvre de la Politique Nationale sur l'Égalité, l'Équité et le Genre de Genre nécessite un certain nombre de conditions de réussite, notamment :

4.3.1. Au niveau politique

- Le renforcement institutionnel et organisationnel du mécanisme national en charge du genre et de la promotion de l'équité et de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- La création d'un environnement favorable à l'égalité et à l'équité de genre y compris le renforcement du cadre légal et son application effective.

4.3.2. Au niveau stratégique

- Le renforcement de la coordination des interventions des partenaires techniques et financiers par l'impulsion d'une concertation entre partenaires techniques et financiers relativement à la mise en œuvre de la PNEEG ;
- La recherche et la promotion de bonnes pratiques et d'approches innovantes ;
- L'institutionnalisation du contrôle qualité au sein des structures, des programmes et projets du point de vue de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- La facilitation de l'appropriation de la PNEEG par les structures en charge du Genre au sein de l'administration publique ;

- Le développement des instruments d'analyse genre ;
- L'élaboration des outils standards de Gestion Axée sur les Résultats (Guides de Planification, de mise en œuvre et de suivi et évaluation) ;
- L'élaboration du cadre de résultats commun de la PNEEG, des cadres logiques des programmes et projets sectoriels et des plans de suivi et évaluation de la PNEEG et des programmes dérivés ;
- Le renforcement de la participation, la coordination et la concertation des acteurs de la société civile ;
- La mise en place de stratégies et mécanismes efficaces de mobilisation des ressources techniques et financières nécessaires.

4.3.3. Au niveau opérationnel

- Le renforcement des capacités en genre et en planification des acteurs concernés ;
- La séparation des fonctions de mise en œuvre et de suivi & évaluation des performances de la PNEEG ;
- La disponibilité des données statistiques nationales actualisées sensibles au genre et intersectionnelles pour tous les secteurs d'activités.

4.3.4. Au niveau du Suivi et Evaluation

Les acteurs engagés dans la mise en œuvre de la PNEEG sont invités à observer les principes clés tels que :

- **La simplicité** en adoptant un système peu complexe et une démarche moins lourde à gérer ;
- **L'à-propos** en fournissant les informations requises à temps pour faciliter les étapes suivantes ;
- **La pertinence** en s'assurant de l'adéquation entre l'information fournie et les paramètres (contexte, indicateurs, etc.) liés aux objectifs de la politique d'une part, et l'utilité de l'information (demandée ou donnée) par rapport à la prise de décisions ;
- **La participation** à travers l'implication de tous les acteurs et actrices concerné-e-s par la PNEEG ou les programmes et stratégies subséquents dans l'effort de suivi et évaluation ;
- **La flexibilité/l'adaptabilité** pour éviter la routine, la rigidité et de figer l'activité de S&E dans le temps et l'espace ;
- **L'efficacité et l'efficience** en faisant le bon choix des actions à mener pour obtenir les résultats attendus des extrants (Efficacité) et planifier les activités de sorte à obtenir le plus de résultats possibles à partir des ressources disponibles (Efficience) ;
- **L'intégration des domaines transversaux** et leur examen dans la conduite des activités de S&E, notamment la qualité des données, la qualité des services, le genre et l'équité.

4.4. MODALITES DE REVISION DE LA PNEEG

La révision du document de PNEEG n'interviendra que si les rapports d'évaluation périodique en font expressément état. Elle pourrait également être envisagée sur décision du Président de la République, du Premier Ministre ou du Gouvernement, en considération du contexte et des nouvelles évolutions.

CONCLUSION

LA POLITIQUE NATIONALE SUR L'ÉGALITÉ, L'ÉQUITÉ ET LE GENRE telle que déclinée, est un vivier d'opportunités pour le fonctionnement harmonieux et responsable des institutions de la république et des acteurs du développement en Côte d'Ivoire qui pourront désormais agir à tous les niveaux politique, stratégique et opérationnel dans un même esprit et un même but celui d'intégrer le genre dans leur travail en vue d'un développement équitable et durable profitable à tous les citoyen-ne-s, sans discrimination. Cela appelle donc, chaque acteur à l'application systématique des principes d'équité et d'égalité, tout en veillant de façon minutieuse au strict respect des droits humains à toutes les étapes des interventions. Dans cet élan de solidarité et d'engagement déjà impulsé par plusieurs acteurs étatiques et non-étatiques, la Côte d'Ivoire pourra prendre toute sa place sur l'échiquier international en se positionnant comme leader dans la promotion du genre.

L'ÉQUITÉ ET L'ÉGALITÉ entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (politique, économique, social, culturel, environnemental) sont à la fois des objectifs déterminants en matière de droits humains et un moyen pour concrétiser un réel développement durable. Ce sont d'ailleurs des préalables pour atteindre les objectifs de croissance et de plein emploi.

LES ENGAGEMENTS au plus haut niveau de l'état à travers la Présidence de la république, la Primature et les Ministères clés sont des gages d'encouragement et de motivation de tous les décideurs et leaders d'opinions sur la voie du succès et du développement durable en Côte d'Ivoire.

L'ensemble des indicateurs de réalisation des objectifs d'équité et d'égalité pourrait constituer un indicateur de bonne gouvernance de nos institutions.

Cela appelle donc à une meilleure coordination du processus d'institutionnalisation, la synergie et une parfaite collaboration entre les acteurs clés à tous les niveaux dans la définition et la mise en œuvre des stratégies sectorielles.

DES PARTENARIATS multidimensionnels et diversifiés permettront à coup sûr, de mobiliser les ressources nécessaires (humaines, techniques, matérielles et financières) pour répondre promptement aux besoins des opérationnels pour réussir ce pari d'envergure et offrir durablement de bonnes conditions de vie à toutes les populations en Côte d'Ivoire, mais aussi, d'établir une bonne relation de confiance entre elles et les institutions nationales. La mobilisation des professionnelles des Technologies de l'Information de la Communication sera envisagée avec une implication plus prononcée des jeunes filles et garçons de toutes les couches sociales sans exclusion.

ANNEXE : CADRE STRATEGIQUE DE MISE EN ŒUVRE DE LA PNEEG (2024 – 2030)

Axe stratégique 1 : Genre, gouvernance, leadership et droits humains		Estimations budgétaire (FCFA)		
<i>Objectif stratégique 1 : Promouvoir l'institutionnalisation du genre dans tous les domaines, la gouvernance inclusive, le leadership et les droits humains</i>		Total	PTF	Etat
Résultats stratégiques	Actions prioritaires indicatives			
R1.1. Les mécanismes et d'outils de gouvernance inclusive sensible au genre et favorisant l'intersectionnalité sont mis en place ;	Poursuite des efforts pour conformer le dispositif légal aux engagements internationaux en matière de genre ;	42 000 000	29 400 000	12 600 000
R1.2. La participation égale et l'influence des femmes et des jeunes dans tous les secteurs d'activités et à tous les postes de direction et de prise de décisions est effective et visible ;	Poursuite des réformes en faveur de la participation plus accrue des femmes et des jeunes dans tous les secteurs d'activité et dans les instances de prise de décision ;	34 000 000	23 800 000	10 200 000
R1.3. Les dispositions discriminatoires sources d'inégalités de genre sont éliminées et l'application effective des droits des femmes, des personnes vulnérables et celles vivant avec un handicap est assurée.	Prise de mesures exceptionnelles pour combler le vide juridique dans la législation nationale en matière de promotion et de protection des droits des femmes, des personnes vulnérables et celles vivant avec un handicap ;	20 000 000	14 000 000	6 000 000
	Instauration d'un comité d'écoute et de réception de plainte et de harcèlement.	14 000 000	9 800 000	4 200 000
Sous-total 1		110 000 000	77 000 000	33 000 000

Axe stratégique 2 : Genre, macroéconomie, finance publique et autonomisation		Estimations budgétaire (FCFA)		
<i>Objectif stratégique 2 : Promouvoir un développement économique et financier inclusif, garantissant un accès équitable aux moyens de production, aux infrastructures et l'autonomisation économique</i>		Total	PTF	ETAT
Résultats stratégiques	Actions prioritaires indicatives			



• R2.1. Les acteurs des finances publiques adoptent et appliquent les principes et méthodes de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG).	• Adoption de la loi instituant la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) dans les finances publiques ;	25 000 000	17 500 000	7 500 000
	• Mise en place des outils et de techniques de prise en compte du genre dans les processus budgétaires (élaboration, exécution, suivi évaluation) et développement des mécanismes de cadrage macroéconomique sensibles au genre ;	50 000 000	35 000 000	15 000 000
	• Prise en compte des comptes satellite de production des ménages dans la comptabilité publique ;	10 000 000	7 000 000	3 000 000
	• Conduite d'enquêtes emploi du temps pour évaluer la contribution des Travaux de Soins Non Rémunérés.	15 000 000	10 500 000	4 500 000
• R2.2. L'autonomisation économique et l'inclusion financière au profit des femmes et des jeunes est effective à l'échelle nationale.	• Promotion des initiatives d'appui à l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes à travers les fonds de garantie ;	7 000 000	4 900 000	2 100 000
	• Renforcement des capacités opérationnelles des structures et organisations d'appui aux groupements à vocations économiques de femmes et de jeunes, notamment dans le secteur informel ;	130 000 000	91 000 000	39 000 000
	• Promotion de la prise en compte du travail non rémunéré (TNR) des femmes.	25 000 000	17 500 000	7 500 000
• R2.3. Les femmes et les jeunes ont un meilleur accès aux ressources techniques, technologiques, à leur utilisation et à leur influence.	• Création de mécanismes de facilitation de l'accès des femmes et des jeunes aux moyens de production, à la technique et à la technologie ;	10 000 000	7 000 000	3 000 000
	• Création/promotion d'espaces d'incubation pour le développement de solutions numériques dédiés aux femmes et aux jeunes ;	50 000 000	35 000 000	15 000 000



	Organisation d'une campagne nationale contre l'analphabétisme afin qu'il soit considéré comme une pratique traditionnelle néfaste ; mise en place de bourses et révision du programme d'études concernant les programmes STIM.	10 000 000	7 000 000	3 000 000
Sous-total 2		332 000 000	232 400 000	99 600 000

Axe stratégique 3 : Genre, services sociaux de base et protection sociale		Estimations budgétaire (FCFA)		
Objectif stratégique 3 : Promouvoir des droits égaux à l'éducation, aux opportunités à la protection sociale et aux services sociaux de base		Total	PTF	ETAT
Résultats stratégiques	Actions prioritaires indicatives			
R3.1. Les infrastructures et équipements des services sociaux de base sont suffisants conformément aux normes, bien entretenus et accessibles de façon équitable aux femmes et aux hommes.	Intégration systématique du genre dans la conception, l'acquisition/mise en œuvre, l'évaluation et l'exploitation des infrastructures et des équipements des services sociaux de base ;	7 000 000	4 900 000	2 100 000
	Mise en place de dispositif structurel de prise en charge de jeunes enfants (crèches et garderie publics et dans les entreprises, temps d'allaitement) pour garantir le leadership des femmes ;	100 000 000	70 000 000	30 000 000
	Mise en place d'internat pour garantir la sécurité et la réussite scolaire des filles.	250 000 000	175 000 000	75 000 000
R3.2. L'accès, le maintien et l'achèvement des filles et des garçons dans le système éducatif et la formation sont améliorés.	Promotion et renforcement du Programme National d'Alphabétisation des femmes et des jeunes ;	25 000 000	17 500 000	7 500 000
	Soutien à la scolarisation, au maintien et à l'achèvement des filles et des garçons dans les différents niveaux d'enseignement et de formation.	15 000 000	10 500 000	4 500 000



R3.3. Le dispositif en matière de santé reproductive, la réduction de la morbidité, du VIH et des maladies infectieuses notamment chez les femmes et les filles est renforcé.	Conduite de campagnes de sensibilisation à l'endroit des hommes et des femmes sur la pratique de la planification familiale et l'élimination du VIH ainsi que des maladies infectieuses ;	10 000 000	7 000 000	3 000 000
	Aider les filles à vaincre la précarité menstruelle pour un accès sécurisé à l'école au même titre que les garçons.	15 000 000	10 500 000	4 500 000
R3.4. Les femmes, les filles et les garçons ont un accès facile à l'eau potable et à l'énergie sur l'étendue du territoire.	appui aux programmes « Eau pour Tous » et « Electricité pour Tous » (PEPT) jusqu'à la couverture totale du territoire national.	1 291 608 000	904 125 600	387 482 400
R3.5. La tolérance "zéro" est effective sur tout le territoire en matière de Violences Basées sur le Genre (VBG), notamment celles à l'endroit des femmes et des filles et dans un environnement sécuritaire plus sûr.	Renforcement des mécanismes de lutte contre les VBG notamment celles à l'endroit des femmes et des filles.	80 000 000	56 000 000	24 000 000
Sous-total 3		1 793 608 000	1 255 525 600	538 082 400

Axe stratégique 4 : Genre, gestion durable des ressources naturelles et changements climatiques		Estimations budgétaire (FCFA)		
Objectif stratégique 4 : Développer et promouvoir les mécanismes de gestion durable des ressources naturelles et adaptation des hommes et des femmes aux effets de changement climatique		Total	PTF	ETAT
Résultats stratégiques	Actions prioritaires indicatives			
R4.1. L'intégration systématique des questions et de genre en lien avec la gestion des ressources naturelles et du changement climatique est effective dans les planifications sectorielles et nationale ;	Information et sensibilisation des acteurs nationaux sur la question de la gestion des ressources naturelles et sur le nexus genre et climat ;	25 000 000	17 500 000	7 500 000
R4.2. À l'horizon 2030, toutes les actions de lutte contre les changements climatiques en Côte d'Ivoire intègrent systématiquement les questions liées au genre.	Mobilisation et engagement des acteurs nationaux et du secteur privé avec l'appui des PTF ;	30 000 000	21 000 000	9 000 000



R4.3. La prise en compte du genre et du changement climatique dans la gestion des ressources naturelles est effective.	Renforcement des capacités des acteurs nationaux sur le nexus genre et climat ;	50 000 000	35 000 000	15 000 000
	Soutien à la résilience et à l'autonomisation des femmes et des jeunes face aux impacts du changement climatique.	80 000 000	56 000 000	24 000 000
	Renforcement des capacités des gestionnaires des ressources naturelles sur la prise en compte du genre et du changement climatique.	50 000 000	35 000 000	15 000 000
Sous-total 4		235 000 000	164 500 000	70 500 000

Axe stratégique 5 : Genre et changement de comportement		Estimations budgétaire (FCFA)		
Objectif stratégique 5 : Développer les mécanismes de promotion des normes de genre, d'information et de sensibilisation en direction de tous les acteurs pour un changement de comportement en faveur de l'équité et de l'égalité dans les rapports homme-femme		Total	PTF	ETAT
Résultats stratégiques	Actions prioritaires indicatives			
R5.1. Les hommes et les garçons sont effectivement engagés pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes ;	Soutien aux initiatives dans le cadre de la campagne HeForShe pour mettre fin aux inégalités et aux discriminations basées sur le genre et promouvoir «la masculinité positive » ;	65 000 000	45 500 000	19 500 000
R5.2. La société s'approprie le concept et les principes de l'équité, de l'égalité de chances et de genre à tous les niveaux ;	Développement de moyens et de stratégies endogènes d'information et de communication à l'endroit de tous les acteurs à tous les niveaux ;	12 000 000	8 400 000	3 600 000
R5.3. Un nouvel état d'esprit règne dans les liens sociaux où les hommes et les femmes, adultes ou jeunes, se partagent les responsabilités de façon systématique, équitable et égalitaire au niveau de la gestion de la famille et dans la communauté ;	Développement de supports de communication avec les leaders d'opinion, les autorités locales et nationales, les chefs religieux et coutumiers, les leaders d'opinions et recourir aux valeurs culturelles et religieuses favorables à l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes comme fondements ;	100 000 000	70 000 000	30 000 000



R5.4. Les différents acteurs du développement et les populations dans toutes les régions du pays sont outillés à intégrer les enjeux de l'égalité de sexe dans tous les secteurs de la vie quotidienne ;	Conduite d'une analyse profonde des contextes sociaux afin d'établir un diagnostic clair sur la situation des connaissances, des compréhensions, des attitudes sur le genre.	7 000 000	4 900 000	2 100 000
Sous-total 5		184 000 000	128 800 000	55 200 000

Axe stratégique 6 : Genre, renforcement de capacités et mécanismes institutionnels		Estimations budgétaire (FCFA)		
Objectif stratégique 6 : Développer des mécanismes de renforcement des capacités et des mécanismes institutionnels et promotion de l'équité et de l'égalité de genre		Total	PTF	ETAT
Résultats stratégiques	Actions prioritaires indicatives			
R6.1. Les institutions nationales et les organisations de la société civile sont capables de mettre en œuvre les engagements existants, prévoir de manière proactive et aborder les nouveaux défis, et faire montre de responsabilité.	Conduite d'activités d'appui à l'institutionnalisation du genre dans les ministères sectoriels, l'Assemblée nationale, les autres institutions étatiques et les collectivités locales.	38 000 000	26 600 000	11 400 000
	Mise en place de programmes et plans de renforcement des capacités techniques, opérationnelles et financières au profit des institutions nationales et des organisations de la société civile.	150 000 000	105 000 000	45 000 000
R6.2. Le dispositif légal, juridique et les politiques nationales sont renforcés en vue de la protection des femmes et leur permettent de tirer pleinement parti des possibilités et des avantages des projets phares de l'Agenda 2063, du PND et d'autres projets de transformation du pays.	Vulgarisation de lois, décrets, d'arrêtés et autres politiques nationales ou sectorielles engageant formellement et durablement les institutions étatiques et les acteurs à protéger les femmes et leur permettre de tirer pleinement parti des possibilités et des avantages des projets phares de l'Agenda 2063, des Plans Nationaux de Développement et d'autres projets de transformation du pays.	80 000 000	56 000 000	24 000 000
R6.3. L'inclusion financière est effective grâce à des mécanismes de	Renforcement des programmes d'accès des femmes vivant en zones rurales aux systèmes financiers décentralisés et au digital ;	25 000 000	17 500 000	7 500 000



financement plus équitables et en faveur des femmes ;	Amélioration des politiques et mécanismes de financement des TPE et PME appartenant à des femmes, gérées par des femmes, ayant un pourcentage élevé de femmes au sein de leur comité de gestion ou de leur personnel, ou pour les entreprises qui produisent des biens et services destinés aux femmes.	15 000 000	10 500 000	4 500 000
R6.4. Les acteurs de la communication sont impliqués et participent à la promotion des initiatives en faveur de l'équité, de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes.	Conduite de programmes d'appui à l'institutionnalisation du genre dans tous les secteurs d'activité et à tous les niveaux.	28 000 000	19 600 000	8 400 000
	Renforcement des capacités opérationnelles des cellules genre.	80 000 000	56 000 000	24 000 000
Sous-total 6		416 000 000	291 200 000	124 800 000
TOTAL BUDGET (FCFA)		3 070 608 000	2 149 425 600	921 182 400

